



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas
Doutorado em Ciências Sociais

**A INSERÇÃO DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO E
O ACESSO AOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL DOS
ANOS 2000**

Marcos Roberto Mesquita

Tese de Doutorado apresentada no Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da UNICAMP para obtenção do título de Doutor em Ciências Sociais, sob a orientação do Prof. Dr. Marcio Pochmann e co-orientação do Prof. Dr. Marcelo Weishaupt Proni.

Campinas
Março de 2011

**FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA
BIBLIOTECA DO IFCH - UNICAMP
Bibliotecária: Sandra Aparecida Pereira CRB nº 7432**

M562i **Mesquita, Marcos Roberto**
A inserção dos jovens no mercado de trabalho e o acesso aos
direitos trabalhistas no Brasil dos anos 2000 / Marcos Roberto
Mesquita. - - Campinas, SP : [s. n.], 2011

Orientador: Marcio Pochmann
Marcelo Weishaupt Proni
Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas,
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

1. Juventude - Emprego - Brasil. 2. Mercado de trabalho - Brasil.
3. Estágios. 4. Justiça do trabalho - Brasil. I. Pochmann, Marcio
1962- II. Proni, Marcelo Weishaupt. III. Universidade Estadual de
Campinas. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. IV. Título.

Título em inglês: The insertion of the young people in the labour market and the
access to the labor laws in Brazil of years 2000

Palavras chaves em inglês (keywords): **Youth – Employment - Brazil**
Labor market – Brazil
Internship
Labor courts

Área de Concentração: Trabalho, Política e Sociedade

Titulação: Doutor em Ciências Sociais

Banca examinadora: Marcio Pochmann, José Dari Krein, Andréia Galvão,
Magda Barros Biavaschi, Jorge Abrahão de Castro

Data da defesa: 25-03-2011

Programa de Pós-Graduação: Ciências Sociais


Marcos Roberto Mesquita

Marcos Roberto Mesquita

**A INSERÇÃO DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO E O ACESSO
AOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL DOS ANOS 2000**

Este exemplar corresponde à redação
preliminar da Tese defendida e aprovada pela
Comissão Julgadora em 25/03/2011

Comissão Julgadora

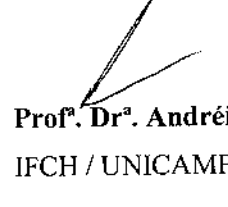


Prof. Dr. Marcio Pochmann
Orientador – IE / UNICAMP

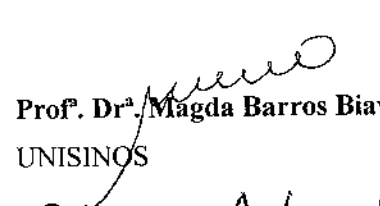
Prof. Dr. Marcelo Weishaupt Proni
Co-orientador – IE / UNICAMP




Prof. Dr. José Dari Krein
IE / UNICAMP



Prof. Dr. Andréia Galvão
IFCH / UNICAMP



Prof. Dr. Magda Barros Biavaschi
UNISINOS



Prof. Dr. Jorge Abrahão de Castro
IPEA

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, quero agradecer aos meus orientadores, Marcio Pochmann e Marcelo Proni, pela orientação, dedicação e paciência ao longo do desenvolvimento dessa pesquisa.

Agradeço também aos meus pais e ao meu irmão pelo apoio e ajuda ao longo dessa caminhada. Gostaria de agradecer em especial, a minha esposa Josielle, que dividiu comigo todas as dificuldades e vitórias durante a pesquisa e sempre me apoiou de maneira incondicional. Sem esse apoio não sei se teria chegado até aqui.

Não posso deixar de destacar o importante apoio financeiro da CAPES para a elaboração dessa pesquisa.

Gostaria de agradecer também a diversos professores do IFCH, que sempre me estimularam a pesquisar, a refletir e a questionar, entre eles estão o Professor Josué, o Professor Valeriano, o Professor Fernando Lourenço e a Professora Ângela Araújo.

Também não posso esquecer de mencionar o apoio dos amigos, especialmente de José Humberto, Adriano, João Batista, Mario, Renan, Daniel, Bruno e Wilson. Como o apoio de algumas pessoas bem próximas, como a minha sogra Bete, o meu sogro Samuel e a minha cunhada Samille.

Ao mesmo tempo em que agradeço a ajuda dos funcionários do IFCH, sobretudo os da Secretaria de Pós-Graduação. E também agradeço aos funcionários dos arquivos que forneceram os processos trabalhistas para esse estudo, em especial Patricia (TRT da 2ª Região) e Elton (TRT da 4ª Região).

Além disso, não posso deixar de registrar meus agradecimentos a juíza aposentada Magda Biavaschi, que me ajudou a entender os processos trabalhistas e as relações sociais presentes neles e também pelo incentivo ao longo da pesquisa.

Por fim, gostaria muito de agradecer a todos os entrevistados: juízes, estagiários, dirigentes sindicais, advogados e dos jovens que procuraram a Justiça do Trabalho. Sem eles essa pesquisa não poderia ser realizada.

A todos que direta ou indiretamente colaboraram para que esse trabalho fosse realizado, o meu agradecimento.

SUMÁRIO

I INTRODUÇÃO	17
Considerações sobre a metodologia de pesquisa.....	22
CAPÍTULO 1	27
A JUVENTUDE SOB A ÓTICA DAS CIÊNCIAS SOCIAIS	27
1.1 Diferentes abordagens e definições sobre a juventude	27
1.1.1 A juventude e a questão etária	35
1.1.2 As diversidades da juventude.....	36
1.2 Elementos para uma discussão sociológica sobre a juventude	38
1.2.1 Juventude, escola e trabalho	44
1.2.2 Retrato da juventude brasileira	47
1.2.3 A juventude, sua condição social e as políticas públicas.....	63
1.3 A juventude e as leis	68
1.4 Considerações finais do capítulo	73
CAPÍTULO 2	75
OS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO E O ESTÁGIO.....	75
2.1 A inserção dos jovens no mercado de trabalho.....	75
2.1.1 Balanço do mercado de trabalho juvenil ao longo das décadas de 1990 e 2000	82
2.2 O desemprego juvenil	87
2.2.1 O desemprego juvenil e as políticas de emprego.....	96
2.3 Aspectos importantes sobre o ingresso precoce de jovens no mercado de trabalho.....	98
2.4 Estágio: uma forma de ingresso dos jovens no mundo do trabalho.....	100
2.4.1 A mudança recente na lei de estágio.....	112
2.4.2 As estimativas sobre o número de estagiários no Brasil.....	126
2.5 Considerações finais do capítulo	131
CAPÍTULO 3	133
A JUSTIÇA DO TRABALHO E A QUESTÃO DOS DIREITOS DE ESTAGIÁRIOS	133

VIII

3.1 Uma discussão sobre a Justiça e o Direito	134
3.2 A Justiça do Trabalho no Brasil.....	137
3.2.1 Outras instituições públicas da área do trabalho.....	147
3.3 Os jovens na Justiça do Trabalho	149
3.5 Análise de processos trabalhistas movidos por estagiários	158
3.5.1 Metodologia de análise e esclarecimentos	160
3.6 Os processos do TRT 2ª Região – São Paulo	167
3.7 Os processos do TRT da 4ª Região – Rio Grande do Sul.....	178
3.8 Um balanço dos processos analisados	193
3.9 Considerações finais do capítulo	199
CAPÍTULO 4	201
A VOZ DOS ESTAGIÁRIOS E DOS JOVENS QUE PROCURARAM A JUSTIÇA DO TRABALHO	201
4.1 A análise das entrevistas com estagiários	201
4.1.1 Informações sobre os estagiários	202
4.1.2 Visão dos estagiários sobre a Justiça do Trabalho.....	204
4.1.3 A procura da Justiça do Trabalho	207
4.1.4 Aspectos positivos e negativos do estágio	209
4.1.5 Os direitos para os estagiários	212
4.1.6 O estágio e o mercado de trabalho	214
4.1.7 A nova lei de estágio.....	216
4.2 Jovens que recorreram à Justiça do Trabalho	217
4.2.1 Observações das audiências assistidas.....	219
4.2.2 Perfil dos entrevistados que recorreram à Justiça do Trabalho.....	220
4.2.3 Como soube da Justiça do Trabalho?	226
4.2.4 Conhecia os direitos trabalhistas?.....	229
4.2.5 Principais motivos para a busca da Justiça do Trabalho.....	230
4.2.6 Já ingressou anteriormente na Justiça do Trabalho?.....	236

IX

4.2.7 O emprego que o levou a Justiça do Trabalho era o primeiro emprego?	237
4.2.8 Registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social	240
4.2.9 Existe o receio de ficar mal visto no mercado de trabalho por ter procurado a Justiça do Trabalho?	243
4.2.10 O acordo.....	245
4.2.11 A sindicalização dos entrevistados	247
4.2.12 Conhecimento de programa governamental de emprego para jovens	249
4.3 Entrevistas com os dirigentes sindicais	250
4.3.1 A situação dos jovens que iniciam a carreira na categoria profissional representada pelo sindicato	251
4.3.2 Atuação do sindicato para proteger os jovens trabalhadores	254
4.3.3 O olhar dos sindicatos sobre os estagiários	257
4.3.4 A taxa de sindicalização entre os jovens e as medidas dos sindicatos para aumentar a sindicalização entre os jovens.....	259
4.3.5 As diferenças entre os problemas enfrentados pelos adultos e jovens trabalhadores no mercado de trabalho.....	264
4.3.6 A rotatividade entre os jovens.....	265
4.3.7 Condições que levam os jovens a procurar a Justiça do Trabalho e como o sindicato auxilia nessa procura.....	267
4.3.8 O momento em que ocorre a busca da Justiça do Trabalho pelos jovens: antes ou depois do desligamento da empresa?	269
4.3.9 Os jovens que ingressam na Justiça do Trabalho podem sofrer rejeição no momento da busca de um novo emprego nas empresas das categorias profissionais dos sindicalistas?	270
4.4 Considerações finais do capítulo	272
CAPÍTULO 5	273
O PONTO DE VISTA DOS JUÍZES DO TRABALHO E DOS ADVOGADOS.....	273
5.1 Entrevistas com juízes trabalhistas	273
5.1.1 Os juízes.....	274
5.1.2 A procura dos jovens pela Justiça do Trabalho	277
5.1.3 Ingresso na Justiça do Trabalho e dificuldades para conseguir um novo emprego	283

5.1.4 Como a Justiça do Trabalho age para garantir direitos trabalhistas aos jovens	288
5.1.5 As conciliações / os acordos realizados pelos jovens	292
5.1.6 A influência da família, dos advogados e dos sindicatos entre os jovens que ingressam com ações trabalhistas	300
5.1.7 O que pode ser feito para melhorar as condições de trabalho dos jovens e diminuir o descumprimento de direitos?	307
5.1.8 A Justiça do Trabalho tem função educativa?	313
5.1.9 O que dizem os juízes sobre o estágio	317
5.2 Os argumentos dos advogados trabalhistas	322
5.2.1 Advogados de reclamantes	323
5.2.1.1 Como é a defesa dos jovens que vão à Justiça do Trabalho?	324
5.2.1.2 A situação financeira e familiar dos jovens influencia na procura da Justiça do Trabalho?	325
5.2.1.3 Os jovens deveriam procurar mais a Justiça do Trabalho?.....	326
5.2.1.4 Quais os direitos que os jovens mais buscam quando vão à Justiça do Trabalho?.....	327
5.2.1.5 Em que circunstâncias incentiva-se que os jovens aceitem um acordo?	328
5.2.1.6 A Justiça do Trabalho tem atuado para garantir aos jovens direitos trabalhistas que forma negados pelos empregadores?	329
5.2.2 As advogadas de reclamadas	330
5.2.2.1 Os jovens compreendem quando devem buscar à Justiça do Trabalho?	331
5.2.2.2 O acordo é mais fácil de ser realizado quando o trabalhador é jovem?.....	332
5.2.2.3 A Justiça do Trabalho se posiciona muito a favor dos jovens trabalhadores em detrimento dos empresários?.....	333
5.2.2.4 Há jovens que renunciam a direitos trabalhistas por receio de que a busca da Justiça do Trabalho prejudique o crescimento profissional?	334
5.3 Considerações finais do capítulo	335
6 CONCLUSÕES	337
7 Referências bibliográficas.....	347

Lista de tabelas e gráficos

Capítulo 1	
Tabela 1 - População total e juvenil do Brasil nos anos entre 2001 e 2009 (em mil pessoas) e participação da população juvenil na população total (em%).	Pág. 48
Tabela 2 - Cor ou raça dos jovens no ano de 2008 (em %).	Pág. 49
Tabela 3 – Estado civil dos jovens no ano de 2009 (em mil pessoas).	Pág. 50
Tabela 4 - População juvenil por faixa etária nos Estados de São Paulo e Rio Grande do Sul no ano de 2009 (em mil pessoas).	Pág. 51
Tabela 5 - Taxa de analfabetismo entre os jovens nas décadas de 1990 e 2000 por faixa etária (em %).	Pág. 52
Tabela 6 - Média de anos de estudo dos jovens nos anos de 2002 e 2009, por faixa etária e gênero.	Pág. 52
Tabela 7 – Taxa de escolarização dos jovens entre os anos de 2005 e 2009, por faixa etária e gênero (em %).	Pág. 54
Tabela 8 - Situação educacional dos jovens brasileiros no ano de 2008 (em %).	Pág. 56
Tabela 9a - Condição de trabalho e estudo dos jovens de 15 a 17 anos do sexo feminino no Brasil, segundo a renda familiar per capita, referente ao ano de 2008 (em%).	Pág. 57
Tabela 9b - Condição de trabalho e estudo dos jovens de 15 a 17 anos do sexo masculino no Brasil, segundo a renda familiar per capita, referente ao ano de 2008 (em%).	Pág. 57
Tabela 10 - Jovens de 18 a 24 anos de idade com 11 anos de estudo, por gênero e cor ou raça, segundo as Grandes Regiões brasileiras, no ano de 2009.	Pág. 59
Capítulo 2	
Tabela 11 – Jovens ocupados em 2009, por faixa etária e gênero (em mil pessoas).	Pág. 85
Tabela 12 – Taxa de atividade dos jovens nos anos de 2008 e 2009, por faixa etária (em %).	Pág. 86
Tabela 13 – Taxa de atividade dos jovens nos Estados de São Paulo e Rio Grande do Sul no ano de 2008, por faixa etária (em %).	Pág. 86
Tabela 14 – Taxa de desemprego juvenil (15 a 24 anos) no Brasil e em países selecionados (em %).	Pág. 89
Tabela 15 – Proporção de jovens entre o total de desempregados no Brasil e em	Pág. 89

países selecionados (em %).	
Tabela 16 – Taxa de desocupação nos anos de 2008 e 2009, por faixa etária (em %).	Pág. 91
Tabela 17 – Taxa de desocupação no ano de 2009, por faixa etária e gênero (em %).	Pág. 91
Tabela 18 – Taxa de Desemprego total e entre os jovens na Região Metropolitana de São Paulo – comparação dos meses de junho de 1998, 2008 e 2010.	Pág. 93
Tabela 19 - Número de estagiários contratados pelas empresas por intermédio do CIEE – Brasil.	Pág. 102
Tabela 20 - A distribuição dos estagiários por nível de escolaridade antes e depois da nova lei do estágio (em %).	Pág. 127
Tabela 21 – Quantidade de estágios intermediados pelo NUBE antes e depois da nova lei do estágio (* antes da nova lei; ** depois da nova lei).	Pág. 128
Capítulo 3	
Tabela 22 - Número de processos recebidos pelo TRT da 2ª Região e pelo TRT da 4ª Região nos anos de 2008 e 2009.	Pág. 155
Tabela 23 – Número de processos de estagiários que chegaram à segunda instância no TRT da 2ª Região no período entre 2005 e 2009.	Pág. 157
Tabela 24 – Número de processos de estagiários que chegaram à segunda instância no TRT da 4ª Região no período entre 2005 e 2009.	Pág. 157
Gráfico 1 – Movimento processual na Justiça do Trabalho nas décadas de 1990 e 2000 (em milhões de processos).	Pág. 156
Capítulo 4	
Tabela 25 – Idade dos estagiários entrevistados (em %).	Pág. 202
Tabela 26 – Local que estagiava (em %).	Pág. 203
Tabela 27 - Como você ficou sabendo da existência da Justiça do Trabalho (por região e total)? (em %).	Pág. 227
Tabela 28 - Principais motivos para a busca da Justiça do Trabalho.	Pág. 231
Tabela 29 - Principais motivos para os entrevistados procurarem à Justiça do Trabalho por região (em %).	Pág. 235
Gráfico 2 – Brasil: evolução da taxa geral de sindicalização por faixa etária.	Pág. 260

Índice de siglas / Siglas utilizadas

ABRES – Associação Brasileira de Estágio
ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
BIRD – Banco Mundial
CAT – Cadastramento da Comunicação de Acidente de trabalho
CCP – Comissão de Conciliação Prévia
CEPAL – Comissão Econômica para América Latina e Caribe
CIEE – Centro de Integração Empresa Escola
CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ – Conselho Nacional de Justiça
CONCUT - Congresso Nacional da CUT
CPF – Cadastro de Pessoa Física
CTPS – Carteira de Trabalho por Tempo de Serviço
CUT – Central Única dos Trabalhadores
DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DJ – Disk Jockey
DPC - Diretoria de Portos e Costas
EC – Emenda Constitucional
ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente
EJA – Educação de Jovens e Adultos
FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador
FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IBASE - Instituto Brasileiro de Análises Sócio-Econômicas
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBOPE - Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística
INCRA - Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária
INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social
IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LER - Lesão por Esforços Repetitivos
MPT – Ministério Público do Trabalho

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NUBE – Núcleo Brasileiro de Estágios

OAB – Ordem dos Advogados do Brasil

OEI - Organização dos Estados Ibero-Americanos para a Educação, a Ciência e a Cultura

OIJ – Organização Iberoamericana de Juventude

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONG – Organização Não-Governamental

ONU – Organização das Nações Unidas

PEA – População Economicamente Ativa

PJ – Pessoa Jurídica

PLR - Participação nos lucros e resultados

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PNPE - Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego

PÓLIS - Instituto de Estudos, Formação e Assessoria em Políticas Públicas

PROJOVEM - Programa Nacional de Inclusão de Jovens

PROUNI – Programa Universidade Para Todos

SEADE – Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados

SEBRAE - Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem do Comercial

SENAI - Serviço Nacional da Indústria

SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

SENAT - Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte

SESC - Serviço Social do Comércio

SESCOOP - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo

SESI - Serviço Social da Indústria

SEST - Serviço Social do Transporte

STF – Supremo Tribunal Federal

TCE – Termo de Compromisso de Estágio

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

UNESCO - Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

RESUMO

O presente estudo discute a inserção dos jovens no mercado de trabalho e a relação da juventude trabalhadora com a Justiça do Trabalho no Brasil do início do século XXI, com um enfoque especial nos estagiários. Aborda-se também o conceito sociológico de juventude, as condições encontradas pelos jovens no mercado de trabalho e a situação daqueles que procuraram à Justiça Trabalhista, com base na literatura especializada. Ao mesmo tempo em que se leva em conta a precariedade enfrentada por muitos jovens trabalhadores, inclusive entre os estagiários. Foram utilizadas como fontes de pesquisa: entrevistas com diversos atores (jovens que procuraram a Justiça do Trabalho, estagiários, dirigentes sindicais, Juízes e advogados trabalhistas), além da análise de processos trabalhistas movidos por estagiários em dois Tribunais Regionais do Trabalho: 2ª Região (São Paulo) e 4ª Região (Rio Grande do Sul).

Palavras-chave: Juventude, Mercado de Trabalho, Estágio, Justiça do Trabalho, Precariedade.

ABSTRACT

The research describes the insertion of young's employees in the labor market and the relation of those with Labour Justice in Brazil, with special approach in the training field, in the beginning of the Century XXI. It also approaches the concept of youth; the conditions experimented for younger people in the labor field and the sociological situation of those who had turned to the Justice and it was supported on specialized literature. In the same hand the research takes into account the precarious environment faced for many young workers, including during training stages. As a source for this research was used interviews with people (young persons who looked into the Employment Justice as an alternative, trainees, Syndical leaders, Judges, and Attorneys), besides the analysis labor process moved by training in two Regional Labor's Court: 2^a Region (São Paulo) and 4^a Region (Rio Grande do Sul).

KEYWORDS: Youth, Labor Market, Stage, Labor Justice, Precarious

I INTRODUÇÃO

A juventude é uma categoria sociológica, caracterizada por um grupo de indivíduos que passa por um momento específico da vida, ou seja, de transição em direção à fase adulta. Os jovens, como outros grupos sociais, sofrem influências dos contextos sociais, econômicos, políticos e culturais nos quais se inserem. É nessa fase da vida que normalmente ocorre o ingresso no mercado de trabalho. No Brasil, é comum que os jovens ingressem precocemente no mercado de trabalho, o que, muitas vezes, significa reprodução dos níveis de pobreza familiar e pode acarretar o abandono da escola.

Os jovens brasileiros encontram diversos obstáculos no mercado de trabalho, seja para conseguir o primeiro emprego, seja para retornar ao mercado de trabalho após a saída de um emprego. Em muitos casos, os jovens acabam por ocupar os piores postos de trabalho, caracterizados pelo desrespeito aos direitos trabalhistas.

A precarização encontrada no mercado de trabalho pode estimular os jovens a procurar a Justiça do Trabalho. Os jovens que decidem reivindicar seus direitos (não respeitados pelos empregadores) na Justiça do Trabalho correm o risco de encontrar dificuldades para conseguir um novo emprego, pois muitas empresas não contratam trabalhadores que já tiveram processos trabalhistas. Por esses fatores pode-se classificar que uma parte do grupo que ingressa com ações trabalhistas é ‘corajoso’ e possui uma visão de que os direitos são importantes meios de se concretizar a cidadania. Mas outro grupo dos que procuram a Justiça do Trabalho só recorrem ao Judiciário porque é a última possibilidade de conseguir ter acesso a alguns direitos que são negados pelos patrões. Como há uma desproporção de poder entre capital e trabalho, a Justiça do Trabalho se transforma quase sempre, na única forma de ter acesso aos direitos negados pelo capital.

No campo das políticas públicas, existem vários programas e ações destinados a proteger os jovens e promover condições para que exerçam sua cidadania. É interessante notar que as políticas públicas no Brasil classificam de maneira mais ampla a faixa etária dos jovens (15 a 29 anos), se comparado àquela geralmente utilizada em estudos acadêmicos, nos relatórios de agências internacionais e nesse estudo (15 a 24 anos).

Além disso, a juventude é, em geral, vulnerável quando ocorre uma crise social, já que gera incertezas quanto ao seu futuro não apenas no âmbito profissional, mas também quanto à garantia de direitos e às possibilidades de mobilidade social. Isso não ocorre apenas no Brasil, mas em diversos países centrais e periféricos.

O presente estudo tem como objeto de análise os jovens trabalhadores, especialmente aqueles que são estagiários. O problema de pesquisa é ‘Em que medida a Juventude procura a Justiça do Trabalho?’. Torna-se relevante, desse modo, destacar os objetivos da pesquisa. Os quatro objetivos gerais são os seguintes: 1) analisar as condições encontradas pela juventude no mercado de trabalho; 2) identificar as razões que fizeram parte dos jovens trabalhadores procurar a Justiça do Trabalho nos anos 2000; 3) verificar como a Justiça do Trabalho julga os processos dos jovens que buscam a reparação de direitos lesados.

Como objetivos específicos têm-se quatro. O primeiro é entender o estágio como um dos meios de ingresso dos jovens no mercado de trabalho. Busca-se também analisar o estágio como uma forma de precarização do trabalho juvenil, ou seja, quando o estágio não cumpre o que é determinado pela legislação do estágio e que por isso pouco acrescenta à formação do estudante. Ao mesmo tempo em que é objetivo específico entender como é a atuação da Justiça do Trabalho para combater o desvirtuamento do estágio. Outro objetivo específico é discutir como alguns atores sociais (sindicalistas, juízes trabalhistas e advogados) entendem a procura da juventude pela Justiça do Trabalho.

Desse modo, este estudo analisa a relação entre um grupo social, a juventude, e um ramo da Justiça, a Justiça do Trabalho, procurando destacar como os direitos dos jovens trabalhadores são reivindicados na Justiça do Trabalho. A investigação considera os processos trabalhistas como meios utilizados pelos jovens para ter acesso aos direitos negados pelos empregadores. Não se pode esquecer que são poucos os estudos sociológicos sobre a Justiça do Trabalho, assim como existem poucas pesquisas que tratam da relação da juventude com a Justiça, sendo que muitas dessas pesquisas têm um enfoque apenas na Justiça Criminal.

A discussão sobre a juventude trabalhadora que procura a Justiça do trabalho possibilita entender as condições encontradas por esse grupo no mercado de trabalho, bem como possibilita o entendimento da atuação da Justiça do Trabalho, que pode ser tanto para corrigir desrespeito a direitos, como pode ser para legitimar o desrespeito a direitos.

Para entender a problemática a que se refere esse estudo, é preciso pontuar os aspectos que estão relacionados com os temas examinados, tais como o mercado de trabalho juvenil, a Justiça do Trabalho e a questão do estágio.

No que se refere ao mercado de trabalho encontrado pelos jovens brasileiros nos anos 2000, tem-se algumas situações relevantes, dentre elas, as dificuldades encontradas pelos jovens de menor idade (entre 16 e 18 anos de idade) para conseguir o primeiro emprego, seja pelas exigências de experiência anterior, seja pelos critérios de qualificação exigidos. Enquanto os jovens que já possuem experiência profissional, normalmente aqueles que estão na faixa entre 20 e 24 anos de idade, enfrentam dificuldades para retornar ao mercado de trabalho após a saída de um emprego, pois muitas vagas são disputadas também por adultos, que possuem maior experiência profissional e maiores possibilidades de ocupar essas vagas. Além disso, os jovens são um dos grupos sociais mais afetados pelo desemprego. Essa situação é resultado tanto da estrutura do mercado de trabalho como da ausência de crescimento econômico e de políticas de desenvolvimento.

Parte considerável dos jovens trabalhadores passa por vários empregos, ou mesmo por muitos estágios, para depois adquirir certa estabilidade no mercado de trabalho. Em razão da estrutura do mercado de trabalho brasileiro, os jovens estão entre os grupos sociais que mais sofrem com a precariedade, a rotatividade, a baixa remuneração e o desrespeito aos direitos trabalhistas. Essa situação fez com que uma parte dos jovens não aceitasse passivamente a precariedade e procurasse a Justiça do Trabalho para ter acesso aos direitos negados pelos empregadores.

Entretanto, alguns aspectos podem influenciar os jovens, no sentido de não procurarem a Justiça do Trabalho, tais como o desconhecimento dos direitos trabalhistas e o receio de ficar mal visto no mercado de trabalho por ter movido um processo trabalhista.

Nesse estudo, definem-se os direitos trabalhistas como aqueles direitos que garantem aos trabalhadores vários benefícios, como o limite de jornada de trabalho, as férias remuneradas, a proteção contra acidente de trabalho, a idade mínima para o trabalho, além de permitir que os trabalhadores possam contribuir para um fundo público com o intuito de poderem se aposentar na velhice. Os direitos trabalhistas criam limites para a exploração da força de trabalho pelo capital e vão contra a idéia liberal de que o mercado deve se auto-regular, ou seja, determinam o que o

empregador deve respeitar ao longo do contrato de trabalho, sem que ele possa escolher certas condições referentes a contratação de seus empregados.

No Brasil, os direitos trabalhistas são resultados de décadas de luta ao longo do século XIX e do século XX, tais como a greve geral de 1917 e outras greves que aconteceram ao longo do início da década de 1930. Essa luta dos trabalhadores foi muito importante para que o Estado garantisse uma série de leis trabalhistas, que foram concretizadas com a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho)¹.

Os direitos trabalhistas² são praticamente idênticos para adultos e jovens, existindo apenas algumas exceções como a legislação relacionada ao trabalho dos menores de 18 anos. Todavia, há, por parte da juventude e dos empregadores um discurso que defende que os jovens devem aceitar empregos sem direitos, pois no início da carreira profissional, é ‘normal’ e necessária a precariedade para que se adquiram os requisitos solicitados pelo mercado de trabalho para um novo emprego. Além do mais, entre as famílias pobres, o trabalho possui grande valorização e existe a ideologia de que o trabalho, não importando qual, é um meio importante de evitar que os jovens possam ingressar na criminalidade.

Quanto à Justiça do Trabalho, é preciso entendê-la como órgão do Poder Judiciário, que tem como função específica julgar e solucionar os conflitos entre trabalhadores e empregadores. Dessa forma, a Justiça do Trabalho é um instrumento de regulação do mercado de trabalho no Brasil, que vai contra a idéia de ‘total’ liberdade para a atuação do mercado. Ao mesmo tempo em que essa Justiça tem grande importância para garantir aos trabalhadores os direitos que foram burlados pelos empregadores e, ainda, tem como princípio defender o lado mais fraco da relação de trabalho, ou seja, os trabalhadores. Contudo, esse princípio é bastante contestado por empresários, governantes, advogados e outros atores sociais.

É fundamental assinalar a importância da Justiça do Trabalho para os jovens trabalhadores, uma vez que pode colocar limites à exploração do trabalho juvenil. Um dos aspectos em que a Justiça do Trabalho atua na defesa dos jovens é quando pune os empregadores que utilizam trabalhadores menores de 16 anos de idade.

¹ Existe outra visão / vertente acerca dos direitos trabalhistas no Brasil, a de alguns autores que consideram que esses direitos foram benefícios dados pelas elites como meio de controle dos trabalhadores. Nessa visão há muitas vezes a idéia de que o Estado concedeu direitos trabalhistas, pois isso fazia parte da política populista. Entre os autores dessa visão estão Francisco Welfort, Armando Boito Jr e Aziz Simão.

² Em muitos momentos de crises econômicas, entidades empresarias e até órgãos governamentais discutem a necessidade de se alterar os direitos trabalhistas, a motivação para isso está na idéia de que esses direitos tornam mais cara a contratação e dificultam a saída das crises.

Neste estudo, a análise do estágio é de grande relevância, primeiramente porque o estágio é uma das formas de ingresso dos jovens ao mercado de trabalho e, em segundo lugar, porque cresceu o número de estagiários contratados pelas empresas na última década.

Os jovens que conseguem ser estagiários têm uma situação diferenciada quando comparada com a maioria dos jovens, pois normalmente eles possuem um maior nível de escolaridade, inclusive há aqueles que já estão no Ensino Superior. O estágio é considerado pela juventude como o meio de adquirir experiência profissional e de ter acesso aos requisitos solicitados pelo mercado de trabalho para a conquista de um emprego.

Além disso, é preciso pontuar alguns aspectos do estágio. O estudante pode adquirir conhecimentos práticos ligados a sua área de formação a partir do estágio. Porém, na prática quase sempre o estagiário é utilizado pelas empresas para substituir mão-de-obra com direitos trabalhistas.

Na análise dos processos movidos por jovens trabalhadores focou-se na questão dos estágios por dois motivos: quase sempre os estagiários são jovens e a utilização de processos de estagiários permite verificar uma situação em que os jovens procuram a Justiça do Trabalho, visto que não há um controle ético dos processos no Judiciário Trabalhista.

Apresentam-se no estudo, além de entrevistas destacando os argumentos de jovens que procuraram a Justiça do Trabalho e de estagiários, os pontos de vista de sindicalistas, de juízes trabalhistas e de advogados. Cada um desses grupos tem uma visão acerca do mercado de trabalho, da Justiça do Trabalho e da própria juventude. Como fonte primária de pesquisa foram analisados os processos trabalhistas movidos por jovens que eram estagiários em dois Tribunais Regionais do Trabalho (2ª Região – São Paulo e 4ª Região – Porto Alegre).

Este estudo está dividido em cinco capítulos, além desta introdução e das considerações finais.

O capítulo 1 discute o conceito de juventude e algumas particularidades da juventude brasileira. O capítulo 2 é destinado a apresentar as características do mercado de trabalho encontrado pelos jovens e o estágio como forma de ingresso no mercado de trabalho, assim como a nova lei de estágio aprovada em 2008. O capítulo 3 traz uma breve explicação sobre a Justiça do Trabalho e uma análise dos processos trabalhistas referentes aos estágios movidos por jovens em dois TRTs. O capítulo 4 examina o ponto de vista de jovens que procuraram a Justiça do Trabalho, de estagiários e de dirigentes sindicais, colocando em discussão seus argumentos. Por

fim, o capítulo 5 apresenta algumas perspectivas e comentários de juízes trabalhistas entrevistados sobre a relação dos jovens com a Justiça do Trabalho; e acrescenta entrevistas realizadas com advogados trabalhistas, tanto com aqueles que defendem os jovens como com os que defendem as empresas que têm processos trabalhistas movidos por jovens.

Considerações sobre a metodologia de pesquisa

Neste trabalho, definem-se como jovens todos os indivíduos que estão na faixa etária entre 15 e 24 anos, conforme definição adotada pela ONU (Organização das Nações Unidas).

Em relação à metodologia de pesquisa, avançou-se em duas frentes empíricas a partir de técnicas de observação: entrevistas com diversos atores sociais (jovens, juízes, sindicalistas e advogados) e análise de processos trabalhistas movidos por estagiários. Vale salientar que a coleta de dados e as entrevistas foram realizadas a partir das necessidades da análise e da construção teórica.

Contudo, para que se chegasse à metodologia de pesquisa, uma série de dificuldades foi encontrada, pois a Justiça do Trabalho não possui qualquer controle sobre a quantidade de jovens que a procuram. Não há, na Justiça do Trabalho, qualquer controle por faixas etárias, o que impede inclusive a busca de processos para fins jurídicos e de pesquisa, o controle é apenas por reclamante (trabalhador que entrou com a ação trabalhista) e reclamada (empresa que é ré no processo). Desse modo, para o estabelecimento da metodologia de pesquisa, encontrou-se dificuldades para reunir informações sistematizadas acerca dos jovens que procuram a Justiça do Trabalho.

Assim encontraram-se dificuldades em acessar os materiais da Justiça do Trabalho, tais como jurisprudências e acórdãos: não foi possível fazer buscas, nesses arquivos, por ‘faixa etária’, mas somente pela palavra-chave ‘estagiário’ ou termos equivalentes. Então, decidiu-se ao longo da pesquisa procurar jurisprudências e acórdãos de estagiários, que acabaram por indicar situações de precariedade e a atuação da Justiça do Trabalho relacionada a jovens que tiveram experiência como estagiários.

Pelas dificuldades encontradas decidiu-se trabalhar com processos de estagiários que normalmente são jovens. Escolheu-se uma amostra de processos de estagiários em dois TRTs

(Tribunais Regionais do Trabalho): São Paulo (2ª Região) e Porto Alegre (4ª Região). Essa escolha se deu porque esses TRTs possuem Centros de Memória que arquivam processos já encerrados (auto findos) e os processos disponibilizados tinham os critérios exigidos para a pesquisa. Vale salientar que muitos Tribunais Regionais do Trabalho descartam processos já encerrados, inclusive pode ocorrer à queima desses processos³, ou quando são armazenados nem sempre são disponibilizados para pesquisa. Esses dois aspectos foram também importantes para a escolha da utilização dos processos dos TRTs da 2ª e 4ª Região, ao mesmo tempo em que ao escolher dois TRTs há a possibilidade de comparar os processos, as formas de julgamento e as condições encontradas pelos estagiários.

Cabe explicar alguns aspectos dos dois TRTs que são origem dos processos analisados. O TRT da 2ª Região (São Paulo) tem 42 municípios⁴ do Estado de São Paulo sob sua jurisdição, o restante dos municípios paulistas está sob jurisdição do TRT da 15ª Região (Campinas). Ao passo que o TRT da 4ª Região (Porto Alegre) atende a todos os municípios do Estado do Rio Grande do Sul.

A escolha do Rio Grande do Sul se deve também à tentativa de verificar se existem diferenças na atuação da Justiça do Trabalho e no mercado de trabalho nos Estados de São Paulo e Rio Grande do Sul.

A não utilização de processos do TRT da 15ª Região (Campinas) se deve a falta de disponibilidade de utilizar processos trabalhistas de estagiários iniciados a partir de 2000. Os processos disponibilizados por esse TRT são aqueles iniciados no início dos anos 1990.

Quanto aos processos trabalhistas, cabe mencionar que eles são uma fonte preciosa para pesquisadores das Ciências Sociais, pois informam as condições de vida e trabalho de alguns indivíduos em um determinado período. Além disso, os processos analisados ainda trazem informações sobre a conjuntura política, econômica, social e cultural em que eles foram produzidos. Portanto, são importantes fontes históricas e precisam ser preservados pelo Estado.

³ A queima de processos trabalhistas foi permitida pela lei nº 7.627, de 10 de novembro de 1987.

⁴ Municípios sob jurisdição do TRT da 2ª Região: Arujá, Barueri, Bertioga, Biritiba-Mirim, Caieiras, Cajamar, Cotia, Cubatão, Diadema, Embu, Embu Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guararema, Guarujá, Guarulhos, Ibiúna, Itapeverica da Serra, Itaquaquecetuba, Itapevi, Jandira, Juquitiba, Mairiporã, Mauá, Mogi das Cruzes, Osasco, Pirapora do Bom Jesus, Poá, Praia Grande, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Salesópolis, Santa Isabel, Santana de Parnaíba, Santo André, Santos, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, São Paulo, São Vicente, Suzano, Taboão da Serra, Vargem Grande Paulista, Vicente de Carvalho.

Os processos analisados neste estudo foram iniciados a partir do ano de 2000 até 2005 e são de estagiários que tinham entre 15 e 24 anos de idade. Eles se referem à antiga lei de estágio, pois não foi possível ter acesso aos processos baseados na nova lei, pois só são disponibilizados para pesquisa processos já encerrados. Convém ressaltar que os processos trabalhistas indicam o conflito capital – trabalho, assim como permitem perceber os conflitos e negociações entre empregadores, trabalhadores e juízes no decorrer das audiências.

A análise dos processos é qualitativa e se pauta em informações sobre o jovem que ingressou com ação trabalhista (idade, cidade de residência e área em que estagiava), sobre o estágio (jornada de trabalho, se o estagiário recebia bolsa-auxílio e o valor dessa remuneração, período em que o estágio foi realizado e se ingressou com a ação trabalhista durante o estágio ou se foi após o término do estágio, se havia agente de integração), sobre a empresa em que ele estagiava, sobre os direitos burlados, bem como a atuação da Justiça do Trabalho na defesa dos jovens trabalhadores, os argumentos dos empregadores e dos estagiários na defesa de seus interesses na Justiça do Trabalho. Essas informações, por sua vez, permitem refletir acerca da relação dos jovens com a Justiça do Trabalho, mas não podem ser generalizadas, visto que os problemas encontrados pelos estagiários nos processos analisados podem não ser os mesmos de todos os estagiários.

O estudo procura, ainda, discutir os pontos de vista de distintos personagens (jovens, juízes, sindicalistas e advogados) a partir das entrevistas realizadas. Elas informam as visões de jovens sobre o mercado de trabalho e a Justiça do Trabalho, assim como demonstram o pensamento de juízes, de advogados trabalhistas e de dirigentes sindicalistas sobre várias questões, como o estágio, o mercado de trabalho e a juventude. Deve-se deixar claro que as entrevistas foram consideradas uma importante fonte de informação para a pesquisa e elas permitiram ter instrumentos para entender o problema de pesquisa com os depoimentos de vários atores sociais. Na discussão das entrevistas, ao longo do texto foi mantido o sigilo do nome dos entrevistados, devido ao pedido de alguns entrevistados e também por causa da decisão do pesquisador de preservar seus entrevistados.

Procura-se, deste modo, com as entrevistas, estabelecer um diálogo com a literatura que tem tratado dos temas que ganham destaque nesta pesquisa. A elaboração dos questionários para as entrevistas se pautou nas informações necessárias para a pesquisa e no que cada entrevistado poderia contribuir para que se chegasse a uma reflexão sobre o problema de pesquisa. Os

questionários das entrevistas com os jovens que buscaram a Justiça do Trabalho e com os estagiários são semi-estruturados. Ao passo que os questionários utilizados para entrevistar juízes, sindicalistas e advogados são abertos.

No que tange aos jovens entrevistados, eles se dividem em dois grupos: os que buscaram a Justiça do Trabalho e os estagiários. As entrevistas com os jovens do primeiro grupo foram realizadas nas Varas do Trabalho de três regiões do país: Campinas, Grande São Paulo e Porto Alegre. Elas indicam as diferenças quanto ao mercado de trabalho encontrado pelos jovens, a forma de atuação dos empregadores e da Justiça do Trabalho em cada uma das regiões. Essas entrevistas foram realizadas entre os meses de abril e novembro de 2008.

O outro grupo foi entrevistado com o intuito de entender se alguns jovens que realizam estágios têm motivação para ir a Justiça do Trabalho e quais são as condições encontradas por eles no mercado de trabalho. Assim, foram entrevistados estagiários nos Estados do Rio Grande do Sul e São Paulo. As entrevistas com estagiários se realizaram em diversos lugares: casa dos entrevistados, universidades, escolas, shoppings e locais de trabalho dos entrevistados. Elas foram realizadas entre agosto de 2008 e junho de 2009.

Os critérios de seleção dos entrevistados nesses dois grupos de jovens são os seguintes: ter idade entre 15 e 24 anos, ter ingressado com ação trabalhista (apenas para o primeiro grupo), ser morador de três regiões do país: Campinas, Grande São Paulo e Porto Alegre e ter procurado a Justiça do Trabalho (somente para o primeiro grupo) e realizar estágio (apenas para o segundo grupo). Para a análise das entrevistas com esses dois grupos, foi utilizado um *software* de análise de dados, o SPSS. A interpretação das entrevistas não se pautou apenas em uma análise quantitativa, mas principalmente em uma análise qualitativa. No momento de análise dos dados gerados através das entrevistas foram levadas em contas as seguintes categorias de análise: classe social, gênero, idade, região e nível de instrução.

Foram entrevistados também juízes trabalhistas e sindicalistas dos Estados de São Paulo e Rio Grande do Sul. Os juízes foram entrevistados em seus gabinetes, sendo que as entrevistas com esses atores foram realizadas entre julho de 2008 e novembro de 2009. Eles foram escolhidos a partir de informações conseguidas nas Varas do Trabalho com advogados trabalhistas e servidores da Justiça, mas houve muita dificuldade para conseguir entrevistá-los, pois vários juízes se negaram a dar entrevistas.

Em relação aos sindicalistas, eles foram entrevistados nas sedes dos sindicatos no período entre agosto e novembro de 2008, a partir da escolha de sindicatos de categorias profissionais em que há jovens inseridos.

Para a pesquisa foram entrevistados também advogados trabalhistas na região de Campinas. As entrevistas com os advogados aconteceram nos seus escritórios e se realizaram entre setembro e dezembro de 2008 e somente um pequeno número de advogados aceitou ser entrevistado.

Nesta explicação acerca da metodologia de pesquisa, é preciso assinalar as limitações das duas fontes de informações (entrevistas e processos trabalhistas) utilizadas na pesquisa. As entrevistas com os jovens que buscaram a Justiça do Trabalho e os estagiários não permitem generalizações, uma vez que são elementos para subsidiar a reflexão e não foram realizadas em grande número, pois muitas pessoas com as quais se teve contato não aceitaram conceder entrevistas. Ao entrevistar os jovens que procuram a Justiça do Trabalho, tem-se a possibilidade de verificar alguns direitos burlados pelos empregadores.

Convém destacar que a visão dos juízes, dos sindicalistas e dos advogados não permite chegar a um ‘tipo ideal’ de juiz trabalhista, de sindicalista e de advogado trabalhista, mas auxilia a compreensão das entidades que esses profissionais fazem parte, ou seja, da Justiça do Trabalho e dos Sindicatos.

Destacam-se também neste tópico os cuidados tomados na interpretação dos depoimentos dos entrevistados. O primeiro cuidado foi na construção de categorias a partir deles. Em seguida, deve-se entender que os depoimentos são utilizados como subsídios para a discussão e não demonstram completamente as relações de trabalho vivenciadas pelos jovens. Ao mesmo tempo, também se buscou afastar dos juízos de valor típicos do senso comum expressos por alguns entrevistados.

A utilização dos processos também tem limitações, pois não se sabe o tamanho do universo de processos trabalhistas movidos por jovens nos Estados de São Paulo e do Rio Grande do Sul. Por isso, na pesquisa, foi escolhida uma amostra de processos arquivados em cada um dos Estados analisados. Esses processos têm informações úteis que permitem entender o motivo da procura dos jovens pela Justiça do Trabalho, porém não permitem estabelecer generalizações, mas auxiliam na reflexão acerca do estágio e da atuação da Justiça do Trabalho.

CAPÍTULO 1

A JUVENTUDE SOB A ÓTICA DAS CIÊNCIAS SOCIAIS

Este capítulo aborda o conceito de juventude e, ainda, realiza uma discussão sociológica desse conceito. Entender a juventude a partir de uma análise teórica é de grande relevância, pois permite refletir sobre a participação da juventude na sociedade e a necessidade de políticas públicas para os jovens.

Neste capítulo são analisados e discutidos dados sobre a juventude brasileira no que tange aos aspectos populacionais e, educacionais, às condições no mundo do trabalho, bem como são abordadas as diferenças por gênero, faixa etária e classe social.

1.1 Diferentes abordagens e definições sobre a juventude

Em alguns contextos, os conceitos de juventude e adolescência são utilizados como sinônimos, outras vezes, são concebidos como fases distintas, mas que se sobrepõem. Neste estudo, o enfoque se encontra no conceito de juventude e entende-se que a adolescência é uma fase anterior à juventude e durante a adolescência ocorrem modificações psicológicas e físicas nos indivíduos, como a puberdade. A juventude é o conjunto dos jovens ou a população jovem. Ao mesmo tempo, a juventude é uma categoria construída socialmente, que possui dimensões materiais, históricas e políticas.

De acordo com Foracchi (1972), a juventude é uma categoria histórica e social, assim como é um produto histórico. Essa autora considera, ainda, a juventude como categoria analítica em que se refletem e se acumulam características mais gerais de outras categorias de idade. O conceito de juventude vai além da esfera biológica e tem um aspecto sociológico muito importante porque se trata de um fenômeno típico da sociedade moderna. Esse conceito sofreu variações ao longo do tempo e pode ser pensado como um momento de transição entre a infância e a vida adulta, ou seja, momento em que o indivíduo se prepara para o mundo adulto através da escola e da inserção no mundo do trabalho. Entretanto, não se pode trabalhar com um conceito único de juventude, pois há várias maneiras de pensá-lo, seja levando em conta faixas etárias,

seja a partir das condições materiais vivenciadas pelos jovens, ou até pela questão cultural em que estão inseridos. Dessa maneira, o conceito de juventude, como outros conceitos, está sujeito a constantes revisões, redefinições e reinterpretações.

O conceito de juventude é algo muito recente e que não existia na sociedade agrária, visto que as pessoas viviam menos de 40 anos e começavam a trabalhar na infância. Tal como assinala Marcio Pochmann (2004):

Nas antigas sociedades agrárias, por exemplo, a criança de 5 a 6 anos já estava envolvida precocemente nas lidas domésticas e agropastorais, permanecendo comprometida com o trabalho voltado para o financiamento da sobrevivência até a proximidade da morte. Nessas condições, a fase juvenil estava espremida pelo compromisso com o trabalho, praticamente associado à decisão privada, sem interferência pública (POCHMANN, 2004, p.217).

Nas sociedades agrárias não havia uma demarcação nítida entre infância, adolescência e juventude. Ao longo da transição da sociedade agrária para a sociedade urbana e industrial, são instituídas medidas que vão criar a emancipação da criança da condição de trabalhador para manter sua sobrevivência. Na visão de Groppo (2000), o surgimento da categoria juventude foi reforçado por algumas instituições, como a escola, o Estado, o Direito e a ciência.

Desse modo, na sociedade urbana e industrial, sobretudo ao longo da segunda metade do século XX, é que ganha força a questão da juventude e, para isso foi necessária a melhoria das condições de vida, inclusive com o avanço das medidas na área de saúde, que permitiram ampliar a expectativa de vida. Junto a isso, ocorreram inúmeras pressões por parte da sociedade e os Estados criaram proibições para o trabalho de indivíduos muito jovens, especialmente de crianças. Assim, criou-se um período de inatividade, quase sempre financiado pelo Estado e também se deu a instituição do ensino público. E, ao longo do tempo, ampliou-se a idade mínima para o ingresso no mundo do trabalho, o que possibilitou a criação da situação de adolescente e jovem, bem como foram se desenvolveram os conceitos de adolescência e de juventude. Percebe-se, portanto, para que os indivíduos pudessem viver a juventude foi necessária a preocupação do Estado e da sociedade com os jovens, especialmente com o início da atuação estatal nas áreas de educação e trabalho. Dessa maneira, como afirma Abramo (1994), somente em algumas formações sociais a juventude aparece como uma categoria com visibilidade social.

Portanto, a juventude só passou a ser mais vivenciada com o aumento da expectativa de vida ao longo do século XX, no mundo ocidental. Antes, os indivíduos passavam da infância para

a vida adulta sem atravessar a juventude, especialmente porque o ingresso dos indivíduos, sobretudo dos homens, na estrutura produtiva se dava muito cedo, quase sempre ainda na infância. Porém, os jovens não são adultos em ‘miniaturas’, mas indivíduos que vivem uma fase específica da vida. Assim, vale mencionar que no Brasil das décadas de 1980, 1990 e 2000 as questões relacionadas à juventude passaram a ganhar força, especialmente aquelas que dizem respeito às dificuldades encontradas pelos jovens devido ao grande índice de desemprego registrado entre esse grupo social.

Inicialmente, a juventude era uma experiência restrita aos indivíduos das classes sociais mais ricas e, portanto, distante das classes populares. Contudo, as transformações econômicas e sociais ao longo do século XX, produziram uma extensão da juventude, tal como menciona Abramo (2005). Essa autora assinala que a extensão da juventude se caracteriza em vários sentidos: na expansão do tempo em que se é jovem e na abrangência da juventude para várias classes sociais.

Todavia, as condições de vida dos jovens vão diferenciar-se-ão muito entre aqueles que são da classe trabalhadora e aqueles pertencentes às classes proprietárias dos meios de produção. Na sociedade pós-industrial, o período em que será definido o que é ser jovem será ainda mais elástico, pois crescerá a expectativa de vida e as exigências do mercado de trabalho pelos melhores níveis educacionais e de qualificação profissional. Pochmann (2004) afirma que, na sociedade pós-industrial há a oportunidade histórica de libertação da juventude da necessidade de trabalhar para sobreviver, mas para isso é necessário o avanço das políticas públicas e a criação de mecanismos instituídos pelo Estado, com o objetivo de retardar o ingresso no mercado de trabalho.

No que tange ao conceito de juventude, Meireles Neto (2009) considera que ele varia em cada formação social e, ainda, pode sofrer as influências de perspectivas teóricas e políticas. Esse autor ainda assevera que o termo juventude é marcado por disputas no interior das Ciências Sociais e destaca que o ser jovem tem muita complexidade e ultrapassa o limite etário.

Além disso, a juventude pode ser analisada a partir de vários aspectos. Existem até visões negativas sobre a juventude, especialmente quando ela é considerada uma etapa problemática da vida, em que os jovens podem ameaçar a ordem social e serem atores de comportamento de risco.

Apesar de a definição de juventude poder se pautar em diversos aspectos (como faixa etária, um período da vida dos indivíduos, um contingente populacional, uma categoria social e

até mesmo uma geração), todos esses aspectos se vinculam à idéia de que durante a juventude, se dá a passagem para a vida adulta.

De fato, há várias perspectivas sobre a juventude⁵, quais sejam política, jurídica, econômica e sociológica. Fraga e Iulianelli (2003) afirmam que a juventude é uma condição provisória e transitória e diferente de outras categorias, tais como o gênero e a classe social, que são mais permanentes.

Conforme afirma Aquino (2009), a juventude passou a ser pensada como questão social no mundo contemporâneo a partir de duas vertentes. A primeira diz respeito à ideia de juventude associada a problemas, como a delinquência, o comportamento de risco, à prática de atos violentos, entre outros.

Enquanto a outra vertente se refere à juventude como fase transitória para a vida adulta, o que exige dos jovens esforço para se preparar para o mundo adulto, sobretudo através da educação. E nessa fase de preparação para a vida adulta, uma parcela dos jovens poderia viver a moratória social, ou seja, um período em que eles se dedicam somente à escolarização e retardam a inserção no mundo do trabalho.

Sobre isso Aquino afirma:

Aqueles [jovens] de origem social privilegiada adiam a procura por colocação profissional e seguem dependendo financeiramente de suas famílias, com isso, ampliam a moratória social que lhes foi concedida, podendo, entre outras coisas, estender sua formação educacional, na perspectiva de conseguir inserção econômica mais favorável no futuro. Os demais, que se vêem constrangidos a trabalhar e, em grande parte das vezes, acabam se submetendo a empregos de qualidade ruim e mal remunerados, o que em algum grau, também os mantém dependentes de suas famílias, ainda que estas lidem com isto de forma precária (AQUINO, 2009, p. 27).

⁵ A juventude atual é chamada de geração Y ou geração milênio porque é acostumada com avanços da tecnologia, especialmente com a utilização da internet. Segundo o site IT WEB (www.itweb.com.br), os pesquisadores dessa geração nos Estados Unidos afirmam que fazem parte dela todos os indivíduos nascidos entre 1977 e 1997. Não se pode perder de vista que essa é uma definição baseada na realidade de um país central, os Estados Unidos. A Folha de S. Paulo, de 01 de junho de 2008, faz um relato dos profissionais da geração Y: “os futuros líderes empresariais são identificados como ansiosos, preocupados com o equilíbrio entre qualidade de vida e trabalho e interessados em construir uma carreira que não dependa da empresa em que trabalham”. A mesma reportagem, ao analisar uma pesquisa realizada sobre a geração Y nos Estados Unidos indica que essa geração é mais individualista e não tem como projeto trabalhar até a aposentadoria na mesma empresa.

Não se pode deixar de ressaltar que a juventude é um conceito sociológico. Além disso, a juventude é também uma fase de transição entre a infância e a vida adulta. Para Welters (2009), a magnitude da juventude varia de sociedade para sociedade, assim como pode variar a partir da cultura, da classe social e da etnia. Nesse sentido, a juventude é marcada por possibilidades, singularidades e uma identidade geracional. Muitos jovens se reconhecem como diferentes dos grupos sociais mais velhos. Porém, a juventude é vivenciada de forma diversificada e desigual, pois varia conforme a origem social, a renda, o gênero e as diferenças entre campo e cidade.

Convém salientar, ainda, que a juventude é um grupo social que passa por transformações biológicas, sociais e culturais. Essas transformações permitem que os jovens tenham as condições para chegar à vida adulta. Entretanto, a preparação para a vida adulta varia conforme as condições de vida oferecidas aos jovens, no que tange, sobretudo, ao acesso à educação, às políticas públicas de saúde, ao trabalho e ao lazer. Desse modo, os jovens⁶ das classes populares enfrentam maiores obstáculos tanto para vivenciar a juventude quanto para ingressar na vida adulta e, ainda, são objetos de preocupação quanto sujeitos de transformação. Isso porque as gerações de jovens podem fazer que sejam criadas novas identidades e que sejam discutidos e até questionados os valores, as normas sociais e as instituições.

Foracchi (1972) demonstra que crescer e transformar-se em adultos são tarefas muito difíceis para os jovens. Ela ressalta que os jovens aprendem a ser adultos com os adultos e o principal objetivo da socialização é o de promover a internalização dos comportamentos e valores que governam a sociedade e o conjunto das relações do mundo adulto. Essa autora argumenta, que quando esse processo de socialização é bem sucedido, a tendência é que os jovens tenham atitudes e comportamentos similares aos dos adultos, inclusive no que se refere à política, à moral sexual, à utilização de drogas, entre outras ações.

Conforme demonstra o estudo da OIT “Trabalho Decente e Juventude no Brasil” (2009), a transição da juventude para a fase adulta está se tornando cada vez mais complexa, por causa das transformações no mundo do trabalho e na estrutura das famílias, bem como devido ao aumento da expectativa de vida das pessoas. Além disso, esse estudo mostra que as experiências de vida e

⁶ Uma pesquisa realizada com jovens britânicos em 2009 demonstra que 75% deles não conseguem viver sem a internet, como informou o sítio de notícias G1, www.g1.globo.com. No Brasil, uma pesquisa realizada pelo IBOPE com jovens de 18 a 24 anos da cidade de São Paulo demonstra que 72% desse grupo têm as redes sociais digitais (*Orkut*, *Twitter*, *Facebook*, entre outros) como presentes em suas rotinas diárias.

as expectativas dos jovens atuais são diferentes e menos previsíveis que as ocorridas nas gerações de jovens anteriores.

De acordo com Meireles Neto (2009), a bibliografia sobre a juventude evidencia que ser jovem envolve uma série de questões, que são muito complexas, tais como os estados psicológicos, sociais e biológicos. Por isso, a juventude acabou sendo objeto de estudo tanto da sociologia quanto da psicologia e há uma disputa entre essas duas áreas pelo estudo da juventude. Sobre isso, Meireles Neto afirma:

Os primeiros estudos sobre os jovens iniciados ainda nos anos 1920, abordavam os fenômenos de delinquência e marginalidade. Portanto, data de longe colocar o jovem como aspecto problemático para a ordem perpetrada pelo status quo. É somente após a Segunda Guerra Mundial, é que a abordagem sociológica da juventude se detém a encarar os jovens como sinônimo de mudança social (MEIRELES NETO, 2009, p. 3).

O termo juventude se encontra, atualmente, presente em muitos discursos, não apenas dos jovens, mas também de outros grupos sociais, de governos, de políticos, de organizações não governamentais, entre outros agentes. Porém, como demonstra Abramo (2005), há ainda uma grande indeterminação e várias indagações sobre o que se denomina por juventude, assim como muitas vezes se utiliza o termo juventude para se referir à adolescência, ou até mesmo, a algo similar à infância.

Além disso, Abramo considera que a juventude tem se transformado em um problema político, e os jovens buscam obter mais espaço nas agendas dos governos e nas políticas públicas. Para essa autora, os jovens até realizam uma série de mobilizações buscando a criação de políticas públicas. De acordo com a estudiosa, a principal demanda da juventude brasileira é a da inserção em uma sociedade marcada profundamente pela exclusão.

Na visão de Abramo (2005), os jovens atuais cada vez mais vivenciam certas situações de transição para a vida adulta, mas sem realizar a independência da família de origem. Exemplos disso são jovens que casam e têm filhos e continuam dependentes da família de origem.

De acordo com Abramo (2005), a juventude não apareceu sempre como uma etapa singularmente demarcada. Essa autora argumenta que, como mostra o pensamento sociológico, a juventude teve seu nascimento na sociedade moderna ocidental, em que era definida como um tempo de preparação para a vida futura, sobretudo como momento de preparar os indivíduos para a complexidade das atividades de produção e das relações sociais da sociedade industrial,

preparação esta realizada na escola. Abramo considera que a situação de ficar livre das obrigações do trabalho e dedicado aos estudos se transformou nos elementos centrais da condição juvenil. Contudo, no Brasil, essa situação ainda é um 'monopólio' para poucos jovens.

Há cinco dimensões em que se pode pensar a juventude: como período preparatório para a vida adulta (promessa, expectativa); como etapa problemática (ameaça, perigo), que normalmente é relacionada à delinquência, à violência e às drogas; como portadora de direitos e deveres (cidadãos); como ator fundamental para o desenvolvimento da sociedade, em que os jovens estariam prontos para ingressar no mundo do trabalho e participar das decisões da sociedade (participação); como um movimento singular e especial da vida dos indivíduos (fase da vida).

Os adultos têm dois olhares sobre a juventude: o primeiro é o que entende os jovens como os cidadãos futuros que serão fundamentais para a sociedade. O outro olhar vincula os jovens com a anomia na sociedade, visto que eles podem proliferar ações de risco à vida em sociedade, principalmente pela violência e também a ação dos jovens podem ser marcadas pela falta de disciplina no trabalho e nos estudos.

Na análise de Pais (1990), a juventude é vista histórica e socialmente como uma fase da vida caracterizada por certa instabilidade associada a certos problemas sociais. Assim, se os jovens não se esforçarem para superar esses problemas, enfrentam os riscos de serem classificados como irresponsáveis ou desinteressados (PAIS, 1990). Esse autor afirma, ainda, que ao passo que os jovens adquirem certas responsabilidades (ocupacionais, conjugais, habitacionais, entre outras), eles obtêm na sociedade o estatuto de adultos.

De acordo com Zatz (2008), os jovens contestadores são minorias, uma vez que a maioria dos jovens não defende novas idéias, mudanças e revoluções. Essa autora destaca que não é surpreendente observar que os jovens do século XXI se preocupam mais com necessidades individuais, como ter um emprego, uma carreira e uma casa, do que com os problemas coletivos. Porém, para Zatz, há, no mundo globalizado, grupos de jovens que não se conformam com a ordem vigente e realizam protestos e propõem novos modos de vida, de produção, de consumo e de trabalho.

Para Meireles Neto (2009), a chamada 'rebeldia' da juventude faz parte das crises sociais e culturais e não pode ser entendida como um problema. Assim, esse autor considera que os adultos não podem considerar os jovens como os culpados pelos problemas existentes na sociedade.

Vale lembrar que, no início do século XX, as análises sobre a juventude tinham como ponto central a questão da delinquência, ou seja, a juventude era entendida como um perigo social (Fraga e Iulianelli, 2003). Enquanto nos anos 1960, a juventude era interpretada como agente de transformação social, que modificaria costumes, hábitos, culturas e a política. Dessa forma, muitas vezes, o marco da contestação da juventude é a sociedade.

Fraga e Iulianelli (2003) consideram que, entre os anos 1970 e 2000, a juventude foi considerada menos importante em diversas análises, pois nesse período emergiram os novos atores sociais, como os movimentos populares. Eles ainda argumentam que, nesse período outros temas tornaram-se mais relevantes que a juventude, tais como a ecologia, o gênero e as diferenças étnicas. Esses autores demonstram que, na segunda metade da década de 1980, a juventude voltou a se tornar um tema relevante na América Latina devido à questão dos menores, especialmente das meninas e meninos de rua. Nos anos 1980, o objetivo era compreender as razões que levavam as crianças e jovens para a delinquência. Outro aspecto lembrado por Fraga e Iulianelli é a criação, nos anos 1980 e 1990, de um conceito que se refere à juventude, o protagonismo juvenil. Esse conceito se refere às ações que têm por atores os próprios jovens.

As mudanças na esfera da família, da economia e do mercado de trabalho influenciam na vida dos jovens e nas suas opções para o futuro. Welters (2009) assinala que as configurações das famílias podem alterar as condições de vida dos jovens e também suas perspectivas para o futuro. Os jovens estão distribuídos em diversos tipos de famílias e são relevantes nas mudanças das estruturas familiares. E, ainda, muitos jovens já podem ter organizado novas famílias e terem os papéis de responsáveis pela manutenção dessas famílias.

Welters (2009) indica que o maior grau de escolaridade dos pais pode ser relevante para que sejam aumentadas as possibilidades dos jovens de apenas estudar e de não ter uma inserção precoce no mercado de trabalho. Além disso, a renda familiar é uma variável importante quando se refere à educação dos jovens, sobretudo porque uma renda familiar mais elevada diminui as chances dos jovens trabalharem precocemente.

Convém destacar que os jovens são sujeitos de direitos e deveres, e vivem em um mundo carregado de muitas incertezas e dúvidas, especialmente porque muitos deles não têm garantidas as bases materiais mínimas de sobrevivência, bem como muitos direitos. Os jovens estudados nessa pesquisa não tiveram garantidos seus direitos trabalhistas e, por isso, recorreram à Justiça

do Trabalho para ter acesso a direitos que deveriam ter sido respeitados desde o início da relação de trabalho.

Na visão de Tejedas (2007), no Brasil houve uma longa trajetória para que crianças e jovens fossem reconhecidos como cidadãos de direitos. Todavia, essa autora reconhece que em nosso país há uma grande distância entre o que a lei determina e o que se é aplicado e ela destaca a existência de um processo histórico de negação dos direitos de crianças e jovens. E os autores Fraga e Iulianelli (2003) insistem no fato de que o Brasil deixa de oferecer à boa parte dos jovens o acesso aos direitos humanos, econômicos, sociais, culturais e ambientais.

Dessa maneira, os jovens analisados nessa pesquisa são, em sua maioria, pertencentes à classe ou fração de classe popular, que em muitos casos ingressaram prematuramente no mercado de trabalho e enfrentaram empregos precários. “Inserção que não é uma escolha, mas uma imposição de sua condição social e do tipo de sociedade que se construiu no Brasil” (Frigotto, 2004, p. 181).

1.1.1 A juventude e a questão etária

Conforme ressalta Singer (2005), a juventude é composta pelos indivíduos que estão na mesma faixa etária e que nasceram em certo intervalo de anos e que acabam por compor uma coorte.

Neste estudo, a juventude se refere aos indivíduos que possuem entre 15 e 24 anos de idade, conforme definição elaborada pela ONU⁷ (Organização das Nações Unidas). Fraga e Iulianelli (2003) assinalam que foi a partir dos anos 1980 que a ONU começou a produzir um discurso sobre a juventude. Esse discurso estava relacionado a dois aspectos: a maioria dos jovens vive em países periféricos e o futuro da humanidade estava lançado sobre uma geração de jovens que não tinha acesso a muitos direitos. Mas, é preciso destacar que devido a grande diversidade da juventude, utiliza-se a questão etária para facilitar a definição desse grupo social.

⁷ As Resoluções 40/14 de 1985 e 50/81 de 1995 da Assembleia Geral das Nações Unidas classificam os jovens como indivíduos com idade entre 15 e 24 anos. A ONU e outros organismos multilaterais têm desde os anos 1980 implantado uma agenda social em que a juventude é estudada e várias ações são propostas. Fraga e Iulianelli (2003) argumentam que a ONU considera como necessárias ações que beneficiem a juventude e essa instituição considera que o principal problema da juventude é a pobreza. Não se pode deixar de mencionar que a UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura) também produz importantes estudos acerca da Juventude.

Existem críticas a essa definição etária de juventude, assim como há governos que ampliam a faixa etária em que o indivíduo é caracterizado como jovem. No Brasil, por exemplo, a política nacional de juventude e a Secretaria Nacional de Juventude definem como jovens todos os indivíduos que estão na faixa etária que vai dos 15 aos 29 anos de idade⁸.

Um aspecto relevante é que existe uma dificuldade para se definir a faixa etária que marca a juventude, sobretudo porque a juventude vai além da faixa etária e, ainda, pode variar conforme a sociedade, tal como assinala Bourdieu (1983). Não se pode deixar de destacar que quando se define a juventude a partir de uma faixa etária existem situações diferenciadas quanto às condições de vida, trabalho e educação dos jovens.

De acordo com Bourdieu (1983), a idade é um dado biológico, que pode ser socialmente manipulado e manipulável. Desse modo, para esse autor, ao se falar de jovens como um grupo constituído, que possui interesses comuns e de relacionar os interesses desse grupo a uma idade definida biologicamente, acaba se constituindo uma manipulação evidente.

A questão de definir a juventude por meio de uma faixa etária (15 a 24 anos) é muitas vezes questionável, pois esta definição tem um enfoque voltado para a realidade dos países centrais, que criaram políticas para garantir o acesso dos jovens à educação e evitaram o acesso precoce ao mundo do trabalho. Esses direitos, por sua vez ainda não foram universalizados no Brasil, especialmente pela quase inexistência de ações que garantam aos jovens pobres uma inserção não precoce ao mercado de trabalho. No que se refere às políticas públicas para a juventude, estas ganharam força a partir de 1985, ano escolhido pela ONU para ser o Ano Internacional da Juventude.

1.1.2 As diversidades da juventude

A juventude é marcada por especificidades, mas também por heterogeneidades, diferentes padrões de vida, além de diversidades, diferenças e desigualdades entre os que compõem esse grupo; por isso muitos autores que analisam a juventude dizem que não se pode falar em juventude, mas em juventudes. Desse modo, as diferenças na condição social, racial, na etnia e no gênero também atravessam a juventude e há também diferenças entre jovens urbanos e rurais,

⁸ Essa também é faixa etária utilizada na discussão do Estatuto da Juventude, que está em discussão na Câmara dos Deputados.

assim a condição juvenil abrange um grande número de situações. Deve-se deixar claro que o conceito de juventude e as condições de vida dos jovens variam de país para país, assim como se diferencia de uma época para outra. O estudo “Juventude e coesão social na Ibero-América” (2008) realizado pela CEPAL e OIJ assinala que as oportunidades entre os jovens são distintas devido à falta de políticas públicas, às condições familiares, à dinâmica de emprego e às relações sociais. Além disso, o estudo mostra que a maior incidência de pobreza se encontra entre os jovens rurais, indígenas e afrodescendentes, bem como entre as jovens, quando comparada à pobreza vivenciada por jovens do sexo masculino. Assim, as diversidades da juventude fazem que sejam necessários grandes investimentos públicos em educação, cultura e lazer.

Frigotto (2004) afirma que é difícil ter um conceito unívoco de juventude, devido a razões históricas, sociais e culturais. Por isso, assevera que o mais adequado é falar em juventudes, principalmente a partir de um recorte de classe social.

O estudo da OIT “Trabalho Decente e Juventude no Brasil” (2009) também trata da existência de várias juventudes no Brasil, que estão imersas em diferentes cenários e que as políticas públicas para a juventude devem contemplar a heterogeneidade desse grupo social, inclusive no que tange ao sexo, à raça, ao local de moradia, à posição no domicílio, entre outros aspectos. Diz, ainda, o estudo:

As mulheres jovens, os jovens negros de ambos os sexos, assim como os jovens das áreas metropolitanas de baixa renda, ou de determinadas zonas rurais, são afetados de forma mais severa pela exclusão social, pela falta de oportunidades e pelo déficit de emprego de qualidade (OIT, 2009, 7).

A diversidade da juventude se manifesta tanto nos diferentes interesses como nas variadas possibilidades de pertencimento. Assim, as diversas juventudes vivenciam condições de vida, trabalho e educação diferentes e, ainda, interpretam essas condições de forma diferente.

Como demonstra o estudo da OIT “Trabalho Decente e Juventude no Brasil” (2009), os jovens, enquanto segmento social, possuem singularidades e uma identidade geracional própria, que os diferencia de outros grupos etários. Porém, não se pode perder de vista que essas singularidades geracionais não destroem a heterogeneidade existente entre os jovens. Há uma série de fatores que demonstram a diversidade da juventude: as diferenciações quanto a raças e classes sociais, bem como as diferenças existentes em relação ao acesso à educação e ao mercado de trabalho, ao acesso diferenciado aos direitos, inclusive aos direitos trabalhistas.

Na análise de Welters (2009), as condições de vida dos jovens, bem como o seu sexo, a sua estrutura familiar e a sua região de moradia interferem nas condições de participação dos jovens no mercado de trabalho e, até mesmo, na continuidade dos estudos.

Além disso, os jovens criaram códigos de identificação coletiva, como linguagens, estilos de vestimentas, músicas, tatuagens, entre outros, que muitas vezes denotam a diversidade da condição juvenil. Nesse âmbito, a internet se transformou em um instrumento que permite a divulgação desses códigos e a criação de espaços (sítios, blogs e participação em redes sociais como o *Orkut*) que têm um olhar voltado para a juventude e sua diversidade.

1.2 Elementos para uma discussão sociológica sobre a juventude

Deve-se destacar que a juventude é uma categoria sociológica, sendo que diferentes autores da Sociologia vêem uma série de características relacionadas aos jovens, como a reprodução e a mudança social.

Na discussão de categoria sociológica é preciso abordar a visão de Bourdieu (1983) sobre a juventude. Para esse autor, a juventude é uma categoria socialmente construída e dependente de fatores como classe social, gênero e raça.

Sendo assim, Bourdieu (1983) argumenta também que a fronteira entre a juventude e a velhice em todas as sociedades é objeto de luta. Dessa maneira, a representação ideológica da divisão entre jovens e velhos leva em conta certas características que diferenciam os jovens dos velhos. Desse modo, na divisão entre jovens e velhos está presente a questão do poder e da repartição dos poderes. As classificações por idade (e também por sexo ou por classe social) são sempre uma forma de impor limites, de produzir uma ordem na qual cada um deve manter-se, onde cada um deve ocupar o seu lugar.

Na visão de Bourdieu sempre se é jovem ou velho para alguém. Assim, as divisões e classificações por idade e geração são objetos de manipulações. Bourdieu ressalta que a juventude e a velhice não estão dadas, mas se constroem socialmente na luta entre jovens e velhos. Desse modo, as relações entre a idade social e a idade biológica são muito complexas.

Em relação aos jovens das classes populares, Bourdieu ainda afirma que eles querem deixar a escola e começar a trabalhar desde muito jovens. Esses jovens, segundo Bourdieu, desejam alcançar o quanto antes o status de adulto e as possibilidades econômicas provenientes

da chegada à vida adulta, sobretudo ter renda para que se tenha status e segurança junto aos outros jovens.

Meireles Neto (2009) sublinha que a discussão de Bourdieu sobre juventude demonstra que existem várias ou, ao menos, duas juventudes, uma burguesa e outra formada pelas classes populares, que possuem grandes diferenças.

Marx (1968) afirma que a existência plena da juventude depende do estado do desenvolvimento sócio-econômico de uma sociedade, das condições de trabalho e da universalização da educação a todos os jovens. Assim, Marx defende que crianças, adolescentes e jovens devam ser preservados dos efeitos destruidores do capitalismo, inclusive do trabalho infantil. Contudo, para isso, Marx considera que os trabalhadores têm que pressionar o Estado Capitalista para criar leis que protejam crianças, adolescentes e jovens. “As classes operárias impondo tais leis não fortificarão o poder governamental. Pelo contrário, transformarão o poder dirigido contra elas em seu agente” (MARX, 1968, p. 17).

Outro autor da sociologia que discute a juventude é Karl Mannheim (1968). Na análise deste autor, as sociedades modernas passam por constantes mudanças e os jovens constituem os recursos para revitalização das sociedades, uma vez que tendem a fornecer contribuições para a sociedade e até mesmo soluções para os problemas sociais. Para esse autor, um ponto positivo da juventude é que ela não está completamente envolvida com o *status quo* das sociedades, o que possibilita mudanças. “O fato relevante é que a juventude chega aos conflitos de nossa sociedade moderna vinda de fora. E é este fato que faz da juventude a pioneira de qualquer mudança da sociedade” (MANNHEIM, 1968, p. 74).

Contudo, Mannheim afirma que é falsa a idéia que considera a juventude progressista por índole, pois existem vários movimentos reacionários ou conservadores que são formados por jovens. Mannheim assinala que, na juventude, muitos indivíduos são ardorosos revolucionários ou mesmo reformadores, mas, quando envelhecem, conseguem um emprego e constituem uma família, se transformam em defensores do *status quo*. No Brasil, isso se percebe a partir da história de diversos políticos que, na juventude, estavam ligados aos movimentos de contestação da ordem vigente, tais como o movimento estudantil. Porém, conforme envelheceram, mudaram de posição e se transformaram em políticos que defendem idéias e movimentos conservadores.

Na visão de Weller (2007), Mannheim foi um dos pioneiros da sociologia da juventude e, em seu primeiro trabalho sobre o tema, ele desenvolveu o conceito de gerações. Na abordagem de

gerações, Mannheim entende que a situação comum daqueles nascidos em um mesmo período não se dá pela possibilidade de presenciarem os mesmos acontecimentos, mas de processarem esses acontecimentos da mesma maneira (Weller, 2007).

Mannheim, tal como assinala Weller, discute o significado da juventude na sociedade e o papel que ela desenvolve. Para Mannheim, é importante compreender a juventude levando em conta o contexto histórico, político e social no qual esse grupo social está inserido.

Nesta discussão, é necessário também abordar as idéias de José Machado Pais (1990) acerca da juventude. Esse autor assinala que a teoria sociológica precisa estabelecer algumas rupturas com as representações dominantes que se tem sobre a juventude. “Na verdade, nas representações correntes da juventude, os jovens são tomados como fazendo parte de uma cultura juvenil ‘unitária’” (PAIS, 1990, p. 140). Por isso, Pais argumenta que a sociologia da juventude não deve explorar apenas as similaridades existentes entre os jovens, mas também, e principalmente, analisar as diferenças sociais encontradas na juventude, no que tange às classes sociais e aos grupos ideológicos diferentes. Desse modo, ele demonstra a necessidade de se pensar a diversidade da juventude.

De acordo com a análise de Pais, as fases da vida (infância, adolescência, juventude, meia-idade e velhice) têm variado ao longo da história. Por isso, ele afirma que, quando a juventude aparece relacionada a uma fase da vida, ela é uma categoria socialmente construída, que foi formulada a partir do contexto de certas circunstâncias econômicas, sociais ou políticas. Para o autor, a categoria juventude pode se modificar ao longo do tempo e muitas vezes a noção de juventude é concebida segundo generalizações arbitrárias.

Sobre o conceito de juventude Pais argumenta:

A noção de juventude somente adquiriu uma certa circunstância social a partir do momento em que, entre a infância e a idade adulta, se começou a verificar o prolongamento – com os consequentes ‘problemas sociais’ daí derivados – dos tempos de passagem que hoje em dia mais caracterizam a juventude, quando aparece referida a uma fase da vida (PAIS, 1990, p. 148).

Pais (1990), ao estudar a sociologia da juventude, verifica que nela existem duas tendências. Na primeira delas a juventude é vista como um conjunto social que é caracterizado, sobretudo por indivíduos que pertencem a uma determinada ‘fase da vida’. Nessa tendência, prevalece a busca de aspectos que caracterizam essa fase da vida, ou seja, aspectos que fazem parte de uma cultura juvenil específica.

Na segunda tendência a juventude é vista como um grupo social diversificado, em que existem diferentes culturas juvenis, devido ao pertencimento a diferentes classes sociais, a diferentes situações econômicas, por existirem diferentes interesses, diferentes oportunidades ocupacionais, entre outras diferenças. Desse modo, para essa tendência, seria um “abuso de linguagem subsumir sob o mesmo conceito de juventude universos sociais que não têm entre si praticamente nada de comum” (PAIS, 1990, p. 140).

Esse autor considera que a sociologia da juventude deve transformar o problema social da juventude em problema sociológico. Pais ainda argumenta que a juventude, quando pensada como uma fase da vida pode e deve ser entendida como uma construção social.

Na visão de Pais (1990), a partir dos anos 1970, os problemas de emprego enfrentados pelos jovens foram o enfoque principal nos estudos sobre a juventude. Isso se deu porque houve a passagem de um período de expansão econômica nos países centrais a um período de recessão nesses países. Ainda sobre esses estudos, Pais afirma:

Questão essencial é a de saber se esse pessimismo que hoje em dia transparece também no discurso ‘científico’ sobre a juventude não será uma ressonância do discurso que atravessa o olhar das gerações adultas sobre as gerações jovens, isto é, em que medida os ‘problemas sociais’ não arrastarão, ou, melhor, não contaminarão as próprias ‘problemáticas sociológicas?’ (PAIS, 1990, p. 144).

Um aspecto ressaltado por Pais é a atuação da mídia criando uma visão sobre os jovens, que nem sempre é verdadeira e até influencia as análises sociológicas acerca da juventude. Esse autor assinala que alguns órgãos de imprensa divulgam uma imagem das culturas juvenis como ameaçadoras para a sociedade. Pais argumenta que essa imagem pode ser alimentada ou divulgada por certas análises sociológicas.

A teoria de Pais contribui para pensar os jovens desse estudo, os que procuram à Justiça do Trabalho, pois ele assinala que é preciso entender que a juventude aparece socialmente dividida a partir dos seus interesses, das suas origens sociais, bem como das suas perspectivas e aspirações. Esse autor ressalta que, para entender a juventude, não basta ver esse grupo social como formado por indivíduos pertencentes a uma determinada fase da vida, pois é preciso vê-la em sua diversidade, segundo os atributos sociais que diferenciam os jovens.

Para Pais, existem duas correntes teóricas da sociologia da juventude: a geracional e a classista. Esse autor argumenta que a corrente geracional se baseia na noção de juventude a partir

de uma fase da vida e destaca o aspecto unitário da juventude. Essa corrente é a de maior tradição na sociologia da juventude.

Pais assinala que a questão central para a corrente geracional está na continuidade / descontinuidade dos valores intergeracionais e na possibilidade da existência de rupturas, conflitos ou mesmo crises intergeracionais. Essa corrente baseia-se tanto nas teorias da socialização do Funcionalismo como na teoria das gerações. Além disso, para a corrente geracional existe uma cultura juvenil que, de algum modo, se opõe à cultura de outras gerações, tais como das gerações adultas. Nessa corrente, os jovens viveriam as situações da juventude de uma maneira muito própria, inclusive com a criação de uma ‘consciência geracional’. Contudo, paira uma dúvida sobre as idéias dessa corrente. É possível existir uma consciência geracional com diferenças nas condições de vida dos jovens de diferentes classes sociais e escolaridades?

Vale destacar que, para os geracionistas, a renovação e a continuidade da sociedade dependem da relação entre as gerações e, nessa relação normalmente estaria presente alguma tensão (Pais, 1990). Outro aspecto salientado pelos geracionistas é que os indivíduos pertencentes a uma geração⁹ experimentariam suas vivências e seus problemas como membros de uma geração, mas não como membros de uma classe social.

Pais demonstra, que na corrente geracional há dois tipos de relacionamentos entre jovens e adultos. O primeiro é baseado em um relacionamento aproblemático, segundo o qual a juventude seria uma fase intermediária e não conflituosa da vida, entre a adolescência a vida adulta. Ao passo que o segundo tipo de relacionamento seria caracterizado por relacionamentos problemáticos, em que jovens e adultos se vêem como outros, ou seja, estão em contextos culturais diferentes.

Uma crítica de Pais à corrente geracional é que ela concebe a juventude como uma entidade homogênea, o que pode atrapalhar o desenvolvimento de análises e conceitos sobre a juventude. Esse autor amplia a crítica a essa corrente e diz:

⁹ Como assinala Foracchi (1972), uma geração possui um estilo de ação próprio que é diferente do estilo de ação de outras gerações. Ao mesmo tempo em que os membros de uma geração compartilham um conjunto comum de experiências, situações de vida e até mesmo oportunidades de trabalho. Para maior entendimento do conceito de geração, ver: MANNHEIM, Karl. “O problema das gerações”. In: Sociologia do conhecimento. Vol. II. Porto: RES-Editora, 1993.

A juventude é, nessa corrente, vulgarmente tomada como uma corrente etária, sendo a idade olhada como uma variável tão ou mais influente que as variáveis socioeconômicas e fazendo-se uma correspondência nem sempre ajustada entre uma faixa de idades e um universo de interesses culturais pretensamente comuns (PAIS, 1990, p. 157).

Parte-se agora, para a discussão da corrente classista. Pais afirma que, para essa corrente, a reprodução social se dá, sobretudo, pela reprodução das classes sociais. Devido a isso, muitos trabalhos dessa corrente são críticos ao conceito de juventude relacionado a uma fase da vida.

Para a corrente classista, a transição dos jovens para a vida adulta está pautada por instrumentos classistas, ao mesmo tempo em que para essa corrente, as culturas juvenis são sempre entendidas como produto de relações antagônicas de classe. Desse modo, Pais demonstra que, de acordo com a corrente classista, as culturas juvenis são sempre soluções de classe a problemas que são compartilhados por jovens de uma determinada classe social. Portanto, segundo essa corrente, as culturas juvenis possuem, ainda, um significado político.

Outra característica importante da corrente classista é que as diferenças simbólicas entre os jovens (vestuário, hábitos de consumo, diferenças de vestuário etc.) são sempre entendidas como diferenças interclassistas e raramente como resultado de diferenças existentes no interior das classes sociais. Sobre essa corrente, Pais afirma:

Não é certo que entre jovens pertencentes a uma mesma classe social se verifique, indiscutivelmente, uma homogeneidade cultural ou de modos de vida entre esses mesmos jovens, como o fará supor o latente determinismo presente em alguns trabalhos da corrente classista (PAIS, 1990, 159).

Pais indica uma diferenciação existente no conceito de culturas juvenis para as correntes geracional e classista. Para a corrente geracional, as culturas juvenis são oposição à cultura dominante das gerações mais velhas. Enquanto para a corrente classista as culturas juvenis são constituídas por uma forma de resistência à cultura criada e reproduzida pela classe dominante.

Dessa maneira, a corrente geracional considera que a dimensão mais importante da segmentação do mercado de trabalho é a idade, por isso os jovens teriam maiores dificuldades de inserção ocupacional. Ao passo que, para a corrente classista, a origem social dos jovens é o principal fator para segmentação do mercado de trabalho.

Neste tópico cabe também discutir os aspectos salientados por Walters (2009) acerca da juventude a partir da sociologia. Essa autora explica que sociologicamente a juventude pode ser caracterizada como um período de transição entre a infância e a fase adulta. Nesse sentido, a

juventude é caracterizada pelas seguintes etapas na vida dos indivíduos: saída da escola; ingresso no mundo do trabalho; constituição de uma família e de um novo domicílio.

Welters afirma ainda que a juventude seria a saída de uma condição de dependência para a inserção em outra de autonomia. A autora destaca a diferença da vivência da juventude entre jovens pobres e jovens com melhores condições de vida, tal como é demonstrado abaixo:

Assim, entre os mais pobres pode-se ter uma antecipação de responsabilidade pelo sustento do lar exigindo sua entrada precoce no mercado de trabalho, bem como entre os de renda mais elevada pode-se constatar situações em que atingem a idade adulta sem assumir os papéis a ela inerentes, mantendo a dependência dos pais (WELTERS, 2009, p. 7).

1.2.1 Juventude, escola e trabalho

A escola e o trabalho são duas instituições que deveriam fazer parte da vida dos indivíduos. No que se refere aos jovens, a educação é de grande importância para a formação dos novos cidadãos e profissionais, mas ela ainda não é garantida a todos os jovens, visto que muitos ainda nem terminaram o Ensino Fundamental e nem todos têm a possibilidade de concluir o Ensino Médio. Já o trabalho deveria fazer parte da vida dos jovens após eles terem adquirido uma série de conhecimentos e terem acesso à educação formal. Contudo, mesmo após a passagem pela educação formal, muitos jovens enfrentam obstáculos, quase intransponíveis, para ter a possibilidade de ingressar e permanecer no mercado de trabalho. Muitas vezes, o mercado de trabalho encontrado pelos jovens está muito distante de suas expectativas devido à precariedade, à rotatividade e aos empregos e estágios oferecidos.

Os dados da PNAD para os anos 2000 indicam que houve crescimento do número de jovens que estudavam e trabalhavam no Brasil. Esse movimento é diferente do que tem se verificado nos países centrais, pois lá os jovens têm conseguido retardar o ingresso no mercado de trabalho e ampliado a escolarização.

Conforme afirmam Silva e Oliveira (2007), na escola os jovens passam um longo tempo de suas vidas, por estar na escola parte dos jovens são ‘poupados’ da inserção no mercado de trabalho e das responsabilidades do mundo adulto. Enquanto outra parcela dos jovens, mesmo estando na escola já está inserida no mercado de trabalho e tem que conciliar educação e trabalho. Mas como lembram as autoras há, no Brasil, ainda muitos jovens que abandonam os estudos para

trabalhar, o que compromete seu processo de formação e também de capacitação profissional. Silva e Oliveira destacam ainda que no Brasil, as dificuldades encontradas pelos jovens para ter acesso à educação e ao mercado de trabalho acabam por aprofundar as desigualdades sociais.

Na visão de Segnini (2000), os jovens brasileiros, como de outros países, são um dos grupos sociais mais escolarizados, mas são também um dos grupos mais afetados pelo desemprego e pelo trabalho precário.

Outra análise sobre essa questão é de Saraví (2009). Segundo esse autor, a escola e o trabalho têm se tornado menos importantes para os jovens urbanos de menores rendas. Isso ocorre mesmo com a ampliação do acesso à educação entre os jovens dos países latino-americanos. Mas Saraví ressalta que o acesso ao Ensino Secundário, o atual Ensino Médio no Brasil, ainda é pequeno, visto que, em muitos países latino-americanos, menos da metade dos jovens consegue terminar o Ensino Secundário.

Outro aspecto relevante citado por Saraví é que a questão da renda familiar e as condições do lar de origem dos jovens influenciam no seu desempenho escolar e no acesso ao Ensino Secundário. Para os jovens dos estratos sociais médios e altos, a conclusão do Ensino Secundário é de grande importância e é estimulada pela família. Ao passo que, para os jovens de menor renda, a escola, especialmente a secundária, se torna menos importante porque eles esperam que essa instituição garanta melhores oportunidades de trabalho e há, entre esses jovens, um desânimo quanto à escola e as atividades relacionadas a ela. O resultado desse desânimo é o aumento da evasão escolar durante o Ensino Secundário; junto a isso há o fator de que nem sempre os pais desses jovens consideram importante a conclusão dos estudos. Além disso, Saraví assinala que pesquisas feitas na Argentina e no México indicam que há, entre os jovens pobres, a idéia de que estar na escola significa perda de tempo e que eles entendem que a escola não pode gerar nenhuma transformação em suas vidas. Além desses fatores, a baixa renda familiar é um elemento que estimula muitos jovens a abandonarem a escola e ingressar no mercado de trabalho, mesmo prematuramente, e isso terá reflexos futuros para esses jovens. Saraví indica que o sentido do trabalho para muitos jovens está relacionado com a esfera do consumo, ou seja, trabalhar significa, nesse contexto, ter acesso a bens que são considerados importantes para a juventude, como celulares, roupas da moda, tênis, computadores, aparelhos de MP3, entre outros.

Saraví afirma que o fato de muitos jovens terem amigos que permaneceram bastante tempo na escola e só encontraram empregos precários ou ficaram desempregados faz que esses

jovens acabem concluindo que a educação não tem importância para melhorar suas condições de vida e trabalho. Junto a isso, muitos jovens relacionam a escola quase que exclusivamente com sua possibilidade de gerar melhores condições de trabalho no futuro e há, ainda, a perda do interesse de seguir estudando. Sobre esses aspectos Saraví diz:

A experiência de familiares, amigos ou conhecidos é um argumento poderoso que conduz [os jovens] a questionar as virtudes da escola quando esta é valorizada unicamente por suas potencialidades econômicas (SARAVÍ, 2009, p. 55 – tradução do autor).

Para Saraví, a escola como meio de mobilidade e integração social tem perdido espaço para outras instituições e enfrenta a competição de rotas alternativas, como o trabalho e as atividades ilícitas.

No que tange à questão do trabalho, Saraví ressalta que tem sido alterada a visão dos jovens quanto ao trabalho, pois muitos não mais o relacionam uma vocação e também deixa de ser relevante a idéia de trabalho vinculado a um ofício, uma ocupação. Saraví demonstra que o objetivo de trabalhar para muitos jovens pobres está relacionado com o auxílio ao orçamento familiar e a satisfação de necessidades pessoais, como a aquisição de bens que são tipicamente marcantes para os jovens. Contudo, nem sempre o trabalho possibilita recursos para a aquisição desses bens e existem jovens que lançam mão de ocupações ilegais, ou mesmo criminosas, para ter acesso a esses bens. Isso se dá também pela importância dada por muitos jovens ao consumo e a aquisição de certos bens, bem como a pressão realizada pela propaganda e a publicidade para as pessoas consumirem.

Um aspecto interessante discutido por Saraví é que as expectativas que os jovens depositam no trabalho vão sendo diminuídas a partir do momento que encontram a precariedade no mercado de trabalho. Há aqueles jovens que com o passar dos anos não conseguem melhorar suas condições, ou seja, obter empregos melhores e vivenciam a precariedade e a frustração por sua situação. Desse modo, o que para alguns é a recordação do início da carreira profissional, para outros se converte em um ritual permanente de sua experiência no mercado de trabalho.

Saraví destaca que, em alguns países, como o México, a alternativa as dificuldades encontradas no mercado de trabalho e na escola é a imigração, sobretudo para os Estados Unidos. Porém, nem sempre essa possibilidade de migração vai resultar em melhorias nas condições de vida e trabalho.

No Brasil também existem jovens que decidem sair do país e buscar melhores condições de vida e trabalho nos países centrais, sobretudo nos Estados Unidos, Japão e alguns países da Europa Ocidental. Dados do IBGE indicam que, entre 1991 e 2000, emigraram do Brasil 1,3 milhão de jovens, o que significa que 160 mil jovens deixaram o país anualmente.

1.2.2 Retrato da juventude brasileira

Feito essas observações é importante agora apresentar um retrato da juventude brasileira. A principal fonte de dados para a discussão desta seção é a PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), especialmente dos anos de 2008 e 2009.

O Brasil está entre os países com grande contingente juvenil, tal como indicam os dados do IBGE: segundo o Censo de 2000, tínhamos no país um total aproximadamente 34 milhões de jovens, representando no período 20,07% da população nacional. Os dados da PNAD indicam que, no ano de 2009, os jovens brasileiros de 15 a 24 anos¹⁰ formavam o contingente de 33 milhões e 434 mil indivíduos, o que representava aproximadamente 17,4% da população total.

Convém salientar alguns aspectos demonstrados pelos dados da Tabela 1, desde o ano de 2005, há uma queda da população juvenil no país. Ao passo que a população total tem anualmente crescido, bem como a população de outros grupos sociais tem crescido mais rapidamente que os jovens. A tabela indica que os jovens vêm representando uma parcela cada vez menor da população brasileira. Essa diminuição pode influenciar a demanda e oferta de educação e emprego para esse grupo social.

A diminuição do número de jovens tem relação com uma transição demográfica, que implica em mudanças na proporção de jovens em relação ao total da população, tal como indica a Tabela 1. Segundo o estudo da CEPAL e da OIJ, “Juventude e coesão social na Ibero-América”, a diminuição da proporção de jovens é uma oportunidade para melhorar as condições de emprego

¹⁰ Nos anos 1990, as taxas de crescimento da população juvenil foram bastante intensas e houve a chamada ‘onda jovem’. Para saber mais sobre a ‘onda jovem, ler MADEIRA, Felícia, BERCOVICH, Alícia. A “Onda Jovem” e seu impacto na população economicamente ativa de São Paulo. *Planejamento e Políticas Públicas*, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, n. 8, dez. 1992.

juvenil, bem como fortalecer o capital humano entre os jovens. Esse estudo estima que no ano de 2050 haverá, na Ibero América, 5 adultos de 60 anos e mais para cada 4 jovens.

Além disso, é preciso mencionar que os dados do IBGE indicam que a população juvenil alcançou seu pico máximo no ano 2000 e desde então passa por oscilações e tem diminuído desde 2005, a uma taxa anual de 1,6%, tal como se percebe na Tabela 1. Esse movimento decrescente tornar-se-á mais acentuado a partir do ano de 2011.

Tabela 1 - População total e juvenil do Brasil nos anos entre 2001 e 2009 (em mil pessoas) e participação da população juvenil na população total (em%)

Ano	População total	População juvenil	Participação da população juvenil em relação à população total
2001	169.369	33.304	19,6%
2002	171.667	33.464	19,5%
2003	175.988	34.249	19,5%
2004	182.060	34.814	19,1%
2005	184.601	35.092	19,0%
2006	187.228	34.710	18,5%
2007	188.029	33.822	18,0%
2008	189.953	33.532	17,6%
2009	191.796	33.434	17,4%

Fonte: PNAD (IBGE) 2001 – 2009.

No que tange ao gênero dos jovens, a PNAD 2009 indica que 16,8 milhões eram do sexo masculino e 16,5 milhões eram do sexo feminino. O local de moradia indica que 84% dos jovens residem na área urbana e somente 16% eram moradores da zona rural. Não se pode deixar de destacar que a juventude rural possui, normalmente, condições de vida inferiores a dos jovens da cidade e que isso se dá porque esses jovens têm pior acesso a escolarização, as políticas públicas e há também maior nível de pobreza e indigência.

No que tange à raça, a maior parte dos jovens se classifica como ‘pardo’, em seguida vêm aqueles que se classificam como ‘branco’, segundo a PNAD 2008. Os dados da Tabela 2 indicam que a quantidade de jovens que se declaram indígenas e amarelos é pouco significativa. Apenas 5,8% declaram à pesquisa que são negros. Entretanto, esse número pode ser maior, pois, tanto na PNAD como em outras pesquisas, em que os entrevistados dizem a cor ou raça que pertencem:

nem sempre os entrevistados se reconhecem como pertencentes a sua cor ou raça e se classificam como se fossem de outra cor ou raça¹¹. A PNAD demonstra que existem desigualdades entre jovens brancos e negros, visto que os jovens negros têm menores oportunidades educacionais e no mercado de trabalho. Além disso, os jovens negros são as maiores vítimas da violência, segundo os Dados do Sistema de Informações de Mortalidade do Sistema Único de Saúde (SUS).

Tabela 2 - Cor ou raça dos jovens no ano de 2008 (em %)	
Indígena	0,4
Branca	31,0
Preta / Negra	5,8
Amarela	1,3
Parda	61,2
Sem declaração	0,2

Fonte: PNAD (IBGE) 2008

Ao analisar os dados da PNAD por um período maior, percebe-se que nos últimos 15 anos, apesar das desigualdades existentes, houve melhorias nas condições de vida da juventude, especialmente no que se refere à escolarização, à queda do analfabetismo e à diminuição das diferenças de gênero e raça.

Os dados da tabela 3 indicam que, na faixa etária entre 15 e 19 anos, parte considerável dos jovens é solteira e que apenas 602 mil jovens são casados. Isso demonstra que há o crescimento da valorização da escolarização dos jovens dessa faixa etária, o que repercute em certo retardamento na constituição de uma nova família. Ao passo que entre os jovens de 20 a 24 anos diminui o número de solteiros e cresce de forma significativa o número de casados e de divorciados, quando comparados com a faixa etária anterior. Além disso, a melhor inserção no mercado de trabalho, uma vez que o desemprego entre os jovens de 20 a 24 anos é menor que o registrado entre o grupo de 15 a 19 anos, faz que os jovens decidam constituir uma nova família. Quando analisados os dados do estado civil a partir do gênero, percebe-se que entre as jovens se

¹¹ “Menos de 7% da população do Brasil se considera negra, segundo a Pnad 2009 (Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar) divulgada nesta quarta-feira (8) pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). O levantamento mostra que 13,3 milhões de pessoas - 6,9% do total de 191,7 milhões de brasileiros- responderam ser pretas. Desde 2007, o IBGE observa a diminuição daqueles que se declaram pretos.” Disponível em: <http://noticias.r7.com/brasil/noticias/menos-de-7-dos-brasileiros-se-declaram-pretos-diz-ibge-20100908.html>. Acesso em 13/09/2010.

dá mais cedo o casamento, pois na faixa etária de 15 a 19 anos, 6% delas já estavam casadas, enquanto entre os jovens apenas 1,2% estavam casados. E no grupo entre 20 e 24 anos, elas também casam com mais intensidade que os jovens, visto que 24,9% delas já estão casadas enquanto apenas 13,4% se encontram na mesma situação. Os dados da PNAD demonstram também que 5% das meninas de 15 a 17 anos já são mães.

Tabela 3 – Estado civil dos jovens no ano de 2009 (em mil pessoas)				
Faixa etária	Solteiro(a)	Casado(a)	Divorciado(a)	Viúvo(a)
15 a 19	16 317	602	12	5
20 a 24	13.198	3.155	134	12

Fonte: PNAD (IBGE) 2009

Além disso, dados do IBGE demonstram que de 1998 a 2008 houve diminuição no percentual das adolescentes e das jovens que foram mães antes completar 20 anos de idade. No ano de 1998, os registros de nascimento entre mães que tinham menos de 20 anos representavam 21,3% do total. Enquanto em 2008, esse percentual caiu para 19,4%. Os dados do IBGE indicam ainda que os três Estados com maior incidência de gravidez precoce são Maranhão, Pará e Tocantins. E os Estados com menor incidência são Distrito Federal, São Paulo e Rio de Janeiro. Camarato et al (2009) trabalha com um dado importante sobre a gravidez na juventude: dois terços das mulheres entre 15 e 29 anos de idade que não estudavam e não trabalhavam já tinha tido filhos no ano de 2007, segundo o IBGE.

Como nesse estudo foram entrevistados jovens dos Estados de São Paulo e do Rio Grande do Sul são destacados dados sobre a população juvenil desses dois Estados a partir da Tabela 4. Em 2009, no Estado de São Paulo, os jovens representam 16,4% da população, enquanto no Rio Grande do Sul, os jovens representam 16,2% da população. Os jovens paulistas representam 20,1% dos jovens brasileiros. Ao passo que os jovens gaúchos representam somente 5,3% dos jovens brasileiros.

Tabela 4 - População juvenil por faixa etária nos Estados de São Paulo e Rio Grande do Sul no ano de 2009 (em mil pessoas e em %)

	São Paulo		Rio Grande do Sul	
	População	Em %	População	Em %
<i>15 a 19 anos de idade</i>	3.259	48,4	915	51,6
<i>20 a 24 anos de idade</i>	3.467	51,6	858	48,4
<i>Total</i>	6.726	100	1.773	100

Fonte: PNAD (IBGE) 2009

Outro aspecto importante sobre os jovens brasileiros diz respeito à educação. O primeiro ponto a ser mencionado é que houve um avanço na escolarização dos jovens, pois eles permanecem por mais tempo na escola e, ainda, conseguem obter mais escolaridade que as gerações anteriores. Mas, ainda há oportunidades limitadas de escolarização, pois nem todos os jovens têm acesso à educação e muitos interrompem o processo de escolarização com o abandono da escola, que em diversos casos é motivado pelo ingresso no mercado de trabalho. Existem jovens que abandonam a escola e, mais tarde retornam a ela, o que indica que ainda há jovens que têm uma trajetória escolar irregular.

Em relação ao analfabetismo entre os jovens, a Tabela 5 traz informações importantes quanto à situação nas últimas décadas, especialmente a queda do número de jovens analfabetos. Isso é resultado do aumento de vagas nas escolas e da possibilidade que muitos jovens, mesmo bastante pobres, tiveram de ter acesso à escola. Portanto, nas últimas décadas, o sistema educacional conseguiu ampliar o número de crianças e jovens incorporados e alfabetizados. Contudo, quando se analisam os dados sobre o analfabetismo entre os jovens, percebe-se que ele é mais intenso no Norte e no Nordeste do Brasil. No ano de 2008, a taxa de analfabetismo dos jovens de 18 a 24 anos ficou em 1,9%, segundo a PNAD.

Entre os jovens de 15 a 17 anos se encontra a menor incidência de analfabetos, o que é um avanço em relação a outras gerações de jovens e aos seus pais, conforme se verifica na Tabela 5. No Brasil atual, a maior incidência de analfabetos está entre os idosos.

Tabela 5 - Taxa de analfabetismo entre os jovens nas décadas de 1990 e 2000 por faixa etária (em %)

Faixa etária	1992	1995	1998	2001	2004	2007	2009
15 a 17 anos	8,2	6,6	4,6	3,0	2,1	1,7	1,5
18 a 24 anos	8,6	7,2	5,4	4,2	3,2	2,4	1,9

Fonte: PNAD (IBGE) 1992 – 2009

As diferenças entre campo e cidade também são percebidas nos dados de educação dos jovens, pois, no ano de 2009, o nível de escolaridade dos jovens das zonas rurais era 30% menor que o dos jovens das zonas urbanas. Convém destacar que o analfabetismo também é superior entre os jovens das zonas rurais.

A partir dos dados da Tabela 6 se verifica que a média de anos de estudo no ano de 2009 é maior que no ano de 2002 para todas as faixas etárias juvenis e para os dois gêneros. Isso é resultado do avanço do Ensino Fundamental e Médio durante os anos 2000, contudo, esse avanço se deu mais na quantidade de indivíduos nas escolas do que na melhoria da qualidade de ensino. Além disso, nos dois anos analisados as jovens têm mais anos de estudo que os jovens, independente da faixa etária.

Tabela 6 - Média de anos de estudo dos jovens nos anos de 2002 e 2009, por faixa etária e gênero

Ano	Faixa etária	Anos de estudo total	Anos de estudo homens	Anos de estudo mulheres
2002	15 a 17 anos	6,7	6,4	7,0
	18 e 19 anos	8,0	7,6	8,4
	20 a 24 anos	8,2	7,8	8,6
2009	15 a 17 anos	7,4	7,1	7,7
	18 e 19 anos	9,0	8,6	9,4
	20 a 24 anos	9,6	9,3	10,0

Fonte: PNAD (IBGE) 2002 e 2009

Ao se analisar os dados de 2009, percebe-se que a média de anos de estudo entre os jovens de 15 a 17 anos é quase idêntica à registrada entre os adultos, que é de 7,2%. Porém, é

maior entre os jovens de 18 e 19 anos e de 20 a 24 anos. O lar de origem dos jovens pode influenciar no número de anos de estudo, visto que, entre os mais pobres, há maior risco de abandono da escola, especialmente para trabalhar e auxiliar no orçamento familiar.

As jovens têm tido papel importante para aumentar a escolaridade dos jovens, pois elas ficam mais anos na escola, conforme demonstram os dados da PNAD. Além disso, a PNAD demonstra que há uma diferença no acesso à educação devido à cor e raça, tanto é que o analfabetismo entre os jovens negros é duas vezes maior que entre os brancos, mas vem caindo na última década. Outro fator a ser lembrado é que no Brasil atual, os jovens possuem mais anos de estudo que seus pais e isso não implica em melhores condições de trabalho quando comparadas às de seus genitores. O aumento nos anos de estudo favorece a juventude no acesso às novas tecnologias, à informação e ao conhecimento e deveria facilitar o ingresso no mundo do trabalho.

Calle et al. (2004) destacam que tem ocorrido a ampliação da escolaridade entre os jovens, mas isso não tem evitado que os jovens tenham a sensação de que os diplomas escolares não são mais suficientes para conseguir um emprego. Esse mesmo autor salienta que muitos jovens desempregados, que não abandonaram os estudos, buscam empregos. Essa busca é uma ação socialmente valorizada que distingue o estar parado voluntariamente do incapacitado para o trabalho.

Ao mesmo tempo em que a baixa escolaridade resulta em chances limitadas de ascensão no mercado de trabalho e a ausência de determinadas habilidades exigidas pelo mercado, tais como a informática e o inglês também podem influenciar nas chances de emprego.

No que tange à taxa de escolarização¹², a Tabela 7 demonstra que conforme aumenta a idade dos indivíduos cresce o número de jovens que não estudam e que essa taxa é sempre maior entre as jovens no período entre 2005 e 2009. É interessante notar que a taxa de escolarização total aumentou de 2005 para 2006, caiu em 2007 e aumentou em 2008 e 2009 apenas para a faixa etária de 15 a 17 anos. Os dados indicam ainda que, na faixa etária entre 15 e 17 anos, não são todos os jovens que estão na escola e essa situação indica que muitos indivíduos nessa faixa etária ainda se encontram impossibilitados de terminar o ensino formal. Entre os jovens de 18 e 24 anos de idade, aproximadamente um terço deles se encontra na escola, seja no Ensino Básico ou no curso superior.

¹² A taxa de escolarização pode ser definida como a parcela da população que está matriculada em instituições de ensino.

Tabela 7 – Taxa de escolarização dos jovens entre os anos de 2005 e 2009, por faixa etária e gênero (em %)				
Ano	Faixa etária	Masculino	Feminino	Total
2005	15 a 17	81,2	82,2	81,7
2005	18 a 24	30,6	32,5	31,6
2006	15 a 17	81,6	82,7	82,2
2006	18 a 24	30,7	32,8	31,7
2007	15 a 17	81,3	83,0	82,1
2007	18 a 24	30,0	31,8	30,9
2008	15 a 17	83,5	84,8	84,1
2008	18 a 24	28,9	32,0	30,5
2009	15 a 17	84,1	86,3	85,2
2009	18 a 24	28,5	32,2	30,3

Fonte: PNAD (IBGE) 2003 - 2009

Além disso, os dados da PNAD 2008 indicam que, no grupo formado pelos jovens que têm entre 18 e 24 anos, apenas 13% deles estão no Ensino Superior. Isso é explicado pelo fato de que muitos jovens a partir dos 18 anos de idade se dedicam apenas ao trabalho e também porque os Ensinos Médio e Superior não estão ao alcance de todos os jovens, especialmente pelas dificuldades existentes para se manter na escola e custear os estudos, ou mesmo porque não há número de vagas suficientes para todos os jovens que querem estudar.

Os mesmos dados indicam que entre os jovens de 15 a 17 anos, apenas 50,4% freqüentam o Ensino Médio na idade adequada e 44% ainda não completaram o Ensino Fundamental, sendo que nas regiões Norte e Nordeste o quadro é pior que do restante do país. Desse modo, a defasagem escolar entre os jovens dessa faixa etária ainda é muito alta. Em relação aos jovens de 18 anos de idade, tem-se que 75% deles ainda não completaram o Ensino Médio. No ano de 1992, esse número era de 93%. Apesar de uma pequena melhora no setor educacional, muito ainda precisa ser feito, pois faltam vagas no Ensino Médio e há outros fatores que influenciam para a não conclusão dessa etapa de ensino: a evasão escolar, a inserção precoce no mercado de trabalho e a distorção entre a série cursada e a idade, normalmente causada pela repetência. Não terminar o Ensino Médio pode significar para os jovens tanto situações de vulnerabilidade social como escassas possibilidades de ter acesso a postos de trabalho, que tem como requisito mínimo

o Ensino Médio completo. Bourdieu (1997) chama de subproletarização dos filhos de trabalhadores o processo em que os jovens são inseridos em uma encruzilhada social: optar entre estudar ou trabalhar para garantir sua sobrevivência e de sua família.

Ainda de acordo com a PNAD 2008, o índice de jovens de até 24 anos que possuem o Ensino Médio completo é de 36,8%. Esse dado indica que dobrou o número de jovens que concluíram essa fase da escolarização, uma vez que em 1998 a taxa era de apenas 18,1%. Um dado importante da PNAD é que, no ano de 2008 havia três vezes mais negros frequentando o Ensino Médio que em 1998.

Apesar do aumento de estudantes no Ensino Médio, ainda se está longe de universalizar essa etapa do ensino. As diferenças vivenciadas pelos jovens devido a condições socioeconômicas, regionais, de gênero, entre outras, acabam por influenciar no acesso a essa etapa da escolarização.

Outro dado importante da PNAD é que houve aumento no número de jovens universitários no Brasil. No ano de 1998, cerca de 7% dos jovens estavam matriculados em uma universidade. Enquanto em 2008, a taxa subiu para 13,9%. Dois fatores foram importantes para esse crescimento: a expansão das instituições de ensino superior particulares e o Programa Universidade para Todos (PROUNI) do governo federal. Contudo, é preciso destacar que, apesar da melhora, o Brasil tem uma porcentagem de jovens no Ensino Superior inferior à registrada nos países centrais e em alguns países periféricos, como o Chile.

A tabela a seguir traz mais alguns dados relevantes sobre a situação educacional dos jovens brasileiros no ano de 2008. Um aspecto negativo é que há ainda 3,7% dos jovens de 18 a 24 anos que cursam o Ensino Fundamental, isso denota que muitos abandonaram a escola e depois de algum tempo retornaram aos estudos. E somente 50,4% dos jovens em 2008, segundo a PNAD, estavam no Ensino Médio, o que é resultado da falta de vagas no Ensino Médio e do atraso escolar.

Os dados da PNAD informam que nas Regiões Norte e Nordeste apenas dois em cada cinco jovens de 15 a 17 anos de idade frequentam o Ensino Médio. Enquanto na Região Sudeste, mais de 60% dos jovens dessa faixa etária cursam esse nível de ensino. Entre os mais pobres, somente 32% estão no Ensino Médio, ao passo que entre os de maior renda, esse número chega a 77,9%.

Tabela 8 - Situação educacional dos jovens brasileiros no ano de 2008 (em %)		
	15 a 17 anos de idade	18 a 24 anos de idade
Analfabetos	1,7	2,4
Cursam o Ensino Fundamental	32,5	3,7
Cursam o Ensino Médio	50,4	12,7
Cursam o Ensino Superior	0,6	13,9
Cursam a alfabetização de jovens e adultos	0,1	0,2
Estão fora da escola	14,7	67,1

Fonte: PNAD (IBGE) 2008

O número de jovens fora da escola é alto, sobretudo para aqueles que têm entre 18 e 24 anos de idade. Estar fora da escola significa não ter acesso aos conhecimentos básicos para a formação como ser humano, cidadão e profissional, bem como a exclusão do mercado de trabalho. Se um jovem que abandonou a escola conseguir ingressar no mercado de trabalho, ele terá acesso quase sempre a empregos de baixa qualidade, marcados por desrespeito aos direitos trabalhistas e baixos salários.

Vale salientar que, no Brasil, o processo de escolarização da juventude é caracterizado por oportunidades desiguais entre brancos e não brancos, ricos e pobres, bem como entre os jovens que são moradores das áreas urbanas e os que residem em áreas rurais e o acesso a escolarização varia entre as regiões do país. E como indicam os dados da PNAD, a maior parte dos educandos estuda em instituições públicas de ensino, na faixa etária entre 15 e 17 anos de idade. Na faixa etária entre 18 e 24 anos tem crescido a quantidade de jovens que estudam em instituições privadas de ensino, especialmente no Ensino Superior.

Na visão de Corbucci et al (2009), é histórica a desigualdade no que se refere ao acesso à educação formal entre jovens das áreas urbanas e rurais. Segundo os autores, tem ocorrido nos últimos anos a redução das diferenças entre áreas urbanas e rurais apenas no Ensino Fundamental, visto que no Ensino Médio uma grande diferença permanece.

As Tabelas 9a e 9b permitem perceber a condição de trabalho e estudo dos jovens de 15 a 17 anos no ano de 2008, de acordo com a renda familiar. A condição de não trabalhar nem estudar é mais freqüente entre os jovens mais pobres e, especialmente entre as jovens, o que

denota a desigualdade de renda e gênero. Em ambos os sexos, a quantidade de jovens que somente estuda cresce conforme se amplia a renda familiar per capita. Em todas as faixas de renda, a quantidade das jovens que só estuda é superior a encontrada entre os jovens.

Tabela 9a - Condição de trabalho e estudo dos jovens de 15 a 17 anos do sexo feminino no Brasil, segundo a renda familiar per capita, referente ao ano de 2008 (em%)				
Renda familiar per capita (em salários mínimos)	Só estuda	Estuda e trabalha	Só trabalha	Não estuda nem trabalha
Menor que ½	66%	14%	5%	15%
½ ou menor que 1	68%	19%	5%	11%
1 ou menor que 2	68%	21%	5%	5%
2 ou mais	81%	14%	3%	2%

Fonte: PNAD (IBGE) 2008

Tabela 9b - Condição de trabalho e estudo dos jovens de 15 a 17 anos do sexo masculino no Brasil, segundo a renda familiar per capita, referente ao ano de 2008 (em%)				
Renda familiar per capita (em salários mínimos)	Só estuda	Estuda e trabalha	Só trabalha	Não estuda nem trabalha
Menor que 1/2	52%	27%	11%	10%
½ ou menor que 1	55%	28%	11%	7%
1 ou menor que 2	55%	32%	9%	4%
2 ou mais	75%	19%	4%	3%

Fonte: PNAD (IBGE) 2008

Além disso, o número de jovens que estuda é maior conforme cresce a renda familiar. Assim, entre as jovens de renda familiar menor que meio salário mínimo, 80% estudam; entre as que possuem renda familiar de meio a menos que um salário mínimo, 87% estudam; e essa marca cresce para as outras duas faixas de renda, chegando a 95% das jovens com renda familiar per capita maior que dois salários mínimos. Enquanto entre os jovens do sexo masculino, 79% dos

que possuem renda familiar de até meio salário mínimo estudam, e essa taxa cresce até chegar ao índice 94% dos que têm renda familiar maior que dois salários mínimos. Esses índices de escolarização são positivos, pois permitem que esses jovens tenham condições de ter uma formação cidadã e, ainda, de adquirir atributos para poder disputar um emprego no mercado de trabalho.

Entre os jovens dessa faixa etária, o mercado de trabalho também está presente, visto que entre as jovens de menor renda familiar 19% delas já trabalham, enquanto entre os jovens, 38% deles já estão no mercado de trabalho. Isso indica que muitos tiveram uma inserção precoce no mercado de trabalho. Quando se comparam os dados das jovens e dos jovens dessa faixa etária, tem-se que há menos jovens do sexo feminino que trabalham e estudam, assim como é em menor quantidade o grupo das jovens que apenas trabalha. Este aspecto indica que as jovens possuem maiores obstáculos para a inserção no mundo do trabalho e que nele ingressam mais tardiamente.

Outro dado relevante é que quanto menor a renda, maior é a incidência de jovens que não trabalham e não estudam. Como exemplo disso verifica-se que entre as jovens com renda familiar per capita inferior a meio salário mínimo, 15% delas não trabalham e não estudam, enquanto entre as jovens com renda familiar per capita superior a dois salários mínimos, apenas 2% não trabalham e não estudam.

Vale destacar também que os dados da PNAD 2008 indicam que, na faixa etária entre 18 e 24 anos de idade, há, no país 1,2 milhão de jovens que não trabalham, não estudam e não ajudam em casa. Esse 1,2 milhão de indivíduos representam 5,4% dos jovens entre 18 e 24 anos. Os dados ainda indicam que essa inatividade era maior entre os jovens do sexo masculino e metade deles disse à pesquisa que estavam procurando emprego. Vale salientar que a inatividade é menor entre as jovens porque elas estão entrando mais fortemente no mercado de trabalho e, quando ficam sem emprego, elas acabam realizando as atividades domésticas.

Segundo o IBGE, que realiza a PNAD, esse contingente de jovens entre 18 e 24 anos de idade que não trabalha, não estuda e não ajuda em casa é resultado principalmente do desemprego que afeta os jovens. A história de um jovem de 23 anos, que foi entrevistado pelo Jornal O Estado de S. Paulo faz pensar sobre a situação dos jovens que estão fora da escola e do mercado de trabalho, tal como segue abaixo:

Às 14 horas de ontem, numa pista de skate na Penha, na zona leste de São Paulo, Camilo Jaime da Silva, de 23 anos, diverte-se com os amigos. Desempregado há um ano, ele chegou à praça às 10 horas. ‘A gente sai daqui só de madrugada’, diz. Ele mora com um amigo e há uma semana faz serviços temporários numa empresa de refrigeração. Fora da escola desde o último ano do ensino fundamental porque precisava trabalhar, Camilo faz planos: quer fazer supletivo, arrumar um emprego e entrar na faculdade de engenharia elétrica. ‘Mas não sou muito inteligente, não gosto de estudar’, afirma ele, que quer ser empresário. ‘Acho que é sorte. Tem gente que não tem estudo e é empresário.’ (O Estado de S. Paulo, 10/10/2009, p. A22).

A partir dos dados da PNAD 2008, verificam-se duas situações: aumento na taxa de escolarização e piora na qualidade de ensino e de aprendizagem dos jovens. “Frente a isso, parece cada vez mais evidente o fracasso dos sistemas nacionais de educação e de integração social para atender à população juvenil” (POCHMANN, 2007, p. 2).

Outros dados importantes para pensar a situação dos jovens de 18 a 24 anos estão na PNAD 2009. Entre os jovens dessa faixa etária, apenas 37,9% possuem 11 anos de estudo e desse grupo apenas 5,4% estão na escola.

Percebe-se com os dados da Tabela 10 que as jovens adquirem nível de escolaridade superior ao registrado entre os jovens em todas as Grandes Regiões. Apenas 37,9% dos jovens entre 18 e 24 anos possuem 11 anos de estudo, isso indica que muitos jovens não conseguem terminar o Ensino Médio e que há um grupo que não consegue nem chegar a esse nível de ensino, junto a isso se dá a distorção entre idade e série cursada.

Tabela 10 - Jovens de 18 a 24 anos de idade com 11 anos de estudo, por gênero e cor ou raça, segundo as Grandes Regiões brasileiras, no ano de 2009						
		<i>Gênero</i>		<i>Cor ou raça</i>		
<i>Grandes Regiões</i>	<i>Total</i>	<i>Homens</i>	<i>Mulheres</i>	<i>Branca</i>	<i>Preta</i>	<i>Parda</i>
Brasil	37,9	35,2	40,6	41,6	36,1	34,4
Norte	32,1	30,4	33,8	36,3	32,4	30,8
Nordeste	31,8	27,3	36,2	35,3	34,1	29,9
Sudeste	44,0	41,8	46,4	45,9	39,8	42,3
Sul	38,2	36,7	39,7	40,1	31,7	31,1
Centro-Oeste	35,1	32,6	37,5	36,6	30,1	34,6

Fonte: PNAD (IBGE) 2009.

Com a Tabela 10 pode-se observar também que existe uma grande diferença entre o nível de escolaridade dos jovens de 18 a 24 anos de idade moradores das Regiões Sudeste e Sul quando comparados ao dos moradores da Região Norte e Nordeste. Tanto é que enquanto na Região Sudeste, 44% dos jovens dessa faixa etária possuem 11 anos de estudo, na Região Nordeste somente 31,8% chegam a esse nível de escolaridade. Existe também a diferença dos jovens de 18 a 24 anos de idade com 11 anos de estudo por cor ou raça e isso fica evidente na tabela, sobretudo porque os brancos representam um número maior desses jovens em seguida vem o dos negros e os pardos representam o menor grupo de jovens com 11 anos de estudo, exceção apenas nas Regiões Sudeste e Centro Oeste, onde o menor grupo é formado pelos jovens negros.

A PNAD 2009 indica que os jovens de 18 a 24 anos que possuem mais de 11 anos de estudo representam apenas 15,1%, sendo que desse grupo somente 10,7% freqüentam alguma instituição de ensino, sendo os dados ainda piores nas Regiões Norte e Nordeste. Vale salientar que esses dados demonstram que o Ensino Superior ainda está distante de parte considerável da juventude. A PNAD tem outro dado interessante, somente 15,2% dos jovens com idade entre 18 e 24 anos e que fazem parte da PEA possuem mais de 11 anos de estudo.

Nesta discussão é preciso salientar que o sistema educacional brasileiro tem absorvido um número crescente de jovens nas últimas décadas, porém ainda existe uma parcela considerável de jovens que não frequentam a escola. Como destaca Welters (2009) a dedicação dos jovens à educação é um ideal que, ainda, não faz parte da vida de parte dos jovens devido à inserção precoce no mercado de trabalho e isso acaba condicionando suas condições de trabalho e de vida futuras. Para os que não abandonaram a escola, a convivência entre escola e trabalho se dá desde muito cedo.

Welters demonstra que há um debate na bibliografia sobre a discussão da juventude, a escola e o mercado de trabalho, sendo que nesse debate há aqueles que veem o trabalho como prejudicial para a escolarização dos jovens. Ao passo que um outro grupo entende que é possível conciliar trabalho e escola e que o trabalho é quase inevitável para os jovens das classes populares, portanto, é necessário que se instituem mecanismos para adaptar a escola à rotina e às necessidades dos jovens trabalhadores.

Outro aspecto salientado por Welters é que existem autores que consideram o trabalho com um importante papel formador para os jovens, enquanto outros compreendem que o trabalho

põe em risco a saúde física e emocional dos jovens, adolescentes e crianças. Contudo, Welters afirma que, se há um aspecto de consenso na literatura sobre o tema, é a importância dada à permanência dos jovens na escola.

Deve-se deixar claro que, devido às condições materiais de muitos jovens e de suas famílias e pela ausência ou deficiência das políticas públicas, a manutenção na escola somente pode ocorrer através da inserção desse jovem no mercado de trabalho.

Segundo o IPEA, ao analisar a PNAD 2008, 6,4% dos jovens entre 15 e 17 anos de idade passaram da classe baixa para classe média e 5,3% dos jovens dessa faixa etária deixaram de ser membros da classe média e migraram para a classe alta. Isso denota que os jovens também fizeram parte do processo de ascensão social ocorrido no Brasil nos últimos anos. Na faixa etária entre 18 e 24 anos, 12,4% passaram da classe baixa para a classe média e 13,4% deixaram a classe média para compor a classe alta.

Nesta discussão é relevante destacar as informações da pesquisa “Sonhos, medos, vontades, dúvidas e certezas do jovem brasileiro”¹³, realizada pelo Datafolha e publicada pela Folha de S.Paulo¹⁴, em julho de 2008. A pesquisa do Datafolha indica que perde força a figura do jovem ligada à contestação e rebeldia. O jovem brasileiro atual, segundo essa pesquisa, tem como maiores sonhos a realização profissional; a compra de imóvel e veículo e a vontade de ficar rico. Porém, vale destacar que o principal sonho, com 18% das respostas, é o de trabalhar/formar-se numa profissão; o segundo sonho mais mencionado, com 15% das respostas, é ter sucesso profissional ou ao menos ter um bom emprego (com carteira assinada em uma boa empresa). Ao passo que, para 7% dos entrevistados, o sonho principal é fazer faculdade.

De acordo com a pesquisa do Datafolha, 73% dos entrevistados têm renda familiar abaixo de cinco salários mínimos, sendo que esse valor inclui também o salário do próprio jovem, quando ele trabalha. Este dado indica a importância do trabalho juvenil na formação da renda das famílias das classes populares e médias.

Como principais valores os jovens entrevistados têm a família, a saúde, o trabalho, a religião e o estudo. Entre os principais medos do jovem brasileiro estão: a violência, a saída da casa dos pais e o medo de não encontrar trabalho.

¹³ Essa pesquisa entrevistou 1.541 brasileiros entre 16 e 25 anos em 168 cidades.

¹⁴ A pesquisa foi publicada na edição do jornal de 27 de julho de 2008.

Um dado interessante da pesquisa é que somente 7% dos entrevistados possuem medo do desemprego, sendo que esse medo cresce entre os jovens que possuem curso superior. Segundo a pesquisa do Datafolha, um em cada cinco entrevistados está desempregado (20%). E parte dos entrevistados considera que a rede de contatos, formada por amigos e familiares, auxilia para encontrar um emprego.

Devido às condições oferecidas pelo mercado de trabalho aos jovens, 42% dos entrevistados afirmaram que sairiam do país para ter uma opção de emprego, mesmo com o risco do subemprego. Parte considerável desses jovens afirma que se a oportunidade de emprego no exterior fosse boa, não retornariam ao Brasil. A pesquisa relata a história de uma brasileira no exterior:

Quando, em 2001, Isabella Bolfarini, 29, formou-se em direito, resolveu se especializar em direitos humanos, área ainda incipiente no Brasil, e acabou fazendo mestrado na Bélgica e doutorado em Paris. Para se sustentar, fazia faxina. A flexibilidade do subemprego era, para a jovem, a melhor forma de poder estudar (Folha de S.Paulo, 27/07/2008).

A mesma pesquisa tem outro dado importante: mais da metade dos jovens já foi reprovado na escola, sendo a reprovação alta, até mesmo entre os jovens das classes sociais de maior renda. Entre as jovens, a repetência é menor do que entre os jovens, tanto que 63% deles já repetiram de série enquanto entre as jovens a repetência cai para 46%.

Segundo a pesquisa do Datafolha, os jovens participam mais de organizações religiosas do que de grupos políticos. Contudo, os entrevistados afirmam ser politizados, sendo que 47% deles acompanham o noticiário político e 37% deles afirmam ser de direita, enquanto 28% se classificam como de esquerda.

No que tange a outros aspectos a respeito do jovem, a pesquisa demonstra que: 73% dos jovens brasileiros possuem celulares e 69% deles declaram ser consumistas. E, ainda, 70% dos jovens consideram a moda como algo muito importante. A televisão é a principal fonte de informação dos jovens, mas cresce a utilização da internet entre a juventude.

1.2.3 A juventude, sua condição social e as políticas públicas

Depois de apresentar esse retrato da juventude brasileira, é preciso esclarecer que vários analistas destacaram no início da década atual, a ampliação da crise social juvenil, marcada pelas dificuldades de transição dos jovens do sistema educacional para o mercado de trabalho, pelas barreiras para a mobilidade social.

Há entre os nossos jovens dificuldades para conseguir reproduzir as condições de vida e trabalho de seus pais e, assim, ampliam-se as dificuldades de desenvolvimento da juventude. Um bom exemplo das dificuldades encontradas por parcela significativa dos jovens é que mesmo trabalhando, continuam morando na casa dos pais e, muitas vezes, dependem de ajuda dos pais para pagar suas contas. Qual será o futuro das próximas gerações de jovens? Se nada for feito para melhorar as condições de vida e de trabalho da juventude, teremos uma sociedade com mais problemas e com imensas dificuldades para obter a coesão social. Dados da PNAD 2008 revelam que, entre as pessoas de até 17 anos de idade, 44,7% estavam na condição de pobreza ou pobreza extrema, o que equivale a 11 milhões de pessoas.

A crise social juvenil caracteriza-se também pelo aumento da taxa de mortalidade de jovens, principalmente na faixa etária entre 18 e 24 anos, devido à violência¹⁵ que notadamente ocorre nas metrópoles do país, caracterizada pelos acidentes de trânsito e homicídios (Pinheiro, 2008). Dados do IBGE e do Ministério da Justiça indicam que os jovens são o grupo social mais envolvido com mortes violentas no Brasil.

O Ministério da Justiça e o Fórum Brasileiro de Segurança Pública divulgaram, em novembro de 2009, uma pesquisa sobre a exposição dos jovens à violência. Essa pesquisa criou o Índice de Vulnerabilidade Juvenil para 266 municípios com mais de 100 mil habitantes. Esse índice foi calculado a partir de cinco indicadores: homicídios, acidentes de trânsito, emprego ou frequência na escola, pobreza e desigualdade. A pesquisa demonstrou que, de cada 1000 jovens, 5 serão assassinados antes de completar 24 anos de idade. Além disso, a pesquisa mostrou também que 3 em cada 10 jovens das 31 maiores cidades brasileiras estão expostos à violência, pois muitos deles já presenciaram corpos assassinados e indivíduos andando armados. Vale ainda

¹⁵ Segundo dados da OEI (Organização dos Estados Ibero-Americanos para a Educação, a Ciência e a Cultura), o homicídio foi a principal causa de morte de jovens entre 15 e 24 anos no ano de 2004. E O estudo “Juventude e coesão social na Ibero-América” (2008) realizado pela CEPAL e OIJ demonstra que o Brasil, no ano de 2007, estava entre os países da Ibero-América com maiores taxas de mortalidades juvenis.

menção que essa pesquisa indica que os jovens que estão mais expostos a violência são aqueles que têm entre 19 e 29 anos e são do sexo masculino e negros. Segundo a pesquisa, existe uma relação direta entre a violência e a inserção no mercado de trabalho e a escolaridade, pois a maior taxa de mortalidade está entre os jovens que não trabalham e não estudam. Ao mesmo tempo em que os jovens que residem em favelas, ou vilas pobres da periferia das cidades, aparecem como os mais expostos à violência.

Os dados do IBGE demonstram que em 2008 morreram 27 mil jovens que foram vítimas da violência. Essas mortes representam um quarto das mortes por causas violentas no Brasil no ano de 2008. “A elevação das taxas de mortalidade dos homens jovens pode ser explicada por causas externas. A taxa de mortalidade devido a esta causa era, em 1980, de 161,2 óbitos por 100 mil habitantes e atingiu 204 por 100 mil em 2000.” (CAMARATO et al, 2009, p. 84).

Outros dados sobre a violência vivenciada pelos jovens estão no Mapa da Violência 2010 – Anatomia dos Homicídios no Brasil, realizado pelo Instituto Sangari, que demonstram que jovens, negros e pobres foram as maiores vítimas de violência no Brasil entre os anos de 1997 e 2007. Essa pesquisa demonstra que os assassinatos de jovens representaram 36,6% do total de assassinatos ocorridos no país no ano de 2007.

Todavia, a violência se manifesta também em atos de vandalismo contra espaços públicos, brigas entre gangues rivais, e, ainda, no ambiente escolar ou nas agressões carregadas de intolerância a homossexuais, negros, mulheres, índios, moradores de rua, entre outros, tal como demonstra estudo do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) sobre a juventude brasileira.

Pochmann (2007a) considera que os jovens são o grupo social mais afetado pelo baixo crescimento econômico e pela crise do mundo do trabalho. Por isso, existe um grande descompasso entre o que a juventude poderia ser e o que ela é no Brasil atual.

Outro autor que também entende que os jovens enfrentam muitos problemas sociais é D’urso (2008). Ele assinala que os últimos governos não vêm conseguindo garantir à juventude as condições necessárias para uma sobrevivência digna. “Se não cuidarmos deles [dos jovens], não teremos motivo para crer na possibilidade de inserir o país no concerto das grandes nações” (D’URSO, 2008, p. 9).

Assim como na visão de Baptista (2008), o jovem brasileiro atual vive inseguro e com medo, pois tem receio de que possa morrer de forma precoce e violenta, medo de não encontrar um emprego e medo de não poder planejar seu futuro. Essa autora afirma também:

Violência, terceirização, flexibilização dos direitos, desemprego estrutural são elementos que constantemente desafiam a juventude como um segmento que vislumbra o seu desenvolvimento pleno para uma vida plena com direitos sociais e liberdades democráticas (BAPTISTA, 2008, p. 9).

Entre os jovens há uma grande incidência no consumo de drogas legais e ilegais e isso torna necessária a atuação das políticas públicas para combater os efeitos nocivos da utilização dessas drogas, conforme destaca o estudo “Juventude e coesão social na Ibero-América” (2008) realizado pela CEPAL e OIJ.

Além disso, não se pode deixar de mencionar que os jovens brasileiros enfrentam fortemente a desigualdade social e existe uma situação bastante heterogênea entre os jovens, pois há aqueles que possuem acesso a direitos, enquanto outros possuem acesso a apenas alguns direitos e outro grupo está totalmente excluído dos direitos. Um exemplo disso é a condição dos jovens inseridos no mercado de trabalho, em que existem aqueles que têm bons postos de trabalho, outro grupo que possui empregos que garantem apenas alguns direitos e aqueles que possuem empregos que não garante nenhum direito. Ao mesmo tempo em que é diferenciado o acesso dos jovens à Justiça do Trabalho, pois existem jovens que ingressam com ações trabalhistas e há aqueles que mesmo com direitos desrespeitados, decidem não procurar a Justiça do Trabalho, bem como há jovens que não conhecem seus direitos trabalhistas e nem têm conhecimento da existência da Justiça do Trabalho.

Tal como menciona o estudo da OIT “Trabalho Decente e Juventude no Brasil”, ocorre também uma desigualdade de oportunidades entre os jovens brasileiros, assim como uma heterogeneidade quanto o acesso a direitos, bens e serviços, que acabam dificultando as possibilidades de acesso a um trabalho decente.

Os jovens devem ser considerados como sujeitos de direitos e os governos devem atuar para que eles possam ter acesso aos direitos, inclusive aos direitos trabalhistas quando estiverem no mercado de trabalho. Além disso, o estudo da OIT “Trabalho Decente e Juventude no Brasil” considera que o exercício de uma atividade profissional pelos jovens deve ser entendido como um direito.

A pesquisa Juventude e Integração Sul-Americana¹⁶, realizada pelo Instituto Brasileiro de Análises Sócio-Econômicas (IBASE) e do Instituto de Estudos, Formação e Assessoria em Políticas Públicas (Pólis), indica que, entre as demandas da juventude para assegurar sua inserção social, está a criação de oportunidades de trabalho decente. Essa demanda se caracteriza pela geração de postos de trabalho que assegurem remuneração condizente juntamente com direitos trabalhistas, assim como abrir novos espaços de atuação para os jovens no mercado de trabalho (especialmente em áreas que eles possam unir inserção produtiva e valores), tais como empregos na área de cultura, agroecologia e das ocupações sociais, entre outros (Pinheiro, 2008).

No Brasil, as políticas públicas para a juventude são recentes, já que foram se constituindo principalmente entre as décadas de 1990 e 2000. Essas políticas, por sua vez, são necessárias para a juventude e cumprem um papel fundamental para que os jovens sejam portadores de direitos e que possam chegar à vida adulta preparados para o mundo do trabalho, a constituição de uma família e o exercício da cidadania. Além disso, as políticas públicas podem diminuir os efeitos da exclusão social vivenciada por grande parte dos jovens.

Tejadas (2007) menciona que a juventude ingressou na agenda das políticas públicas há pouco tempo, e, ainda, de forma incipiente e superficial. Além disso, como informam Fraga e Iulianelli (2003), muitas vezes as políticas públicas realizadas são destinadas exclusivamente a prevenir e eliminar a violência, sempre partindo de uma perspectiva da segurança pública.

Pochmann (2007a) indica que a temática juvenil vem sendo bastante tratada no Brasil em seus vários aspectos, mas a situação juvenil, todavia, vem sendo discutida de forma bastante fragmentada.

Outro autor que analisa a importância das políticas públicas para a juventude é Anderson Campos (2010). Ele ressalta que as políticas públicas voltadas à juventude reconhecem as especificidades desse grupo social, bem como são fundamentais para a garantia de universalização de direitos aos jovens. Mas, Campos considera que essa universalização somente é possível se houver forte e democrática presença estatal.

O estudo “Juventude e coesão social na Ibero-América” (2008), realizado pela Organização Ibero Americana da Juventude (OIJ)¹⁷ e pela Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) demonstra que, nas últimas décadas, em vários países da Ibero-

¹⁶ A pesquisa entrevistou jovens de 6 países sul-americanos (Brasil, Argentina, Uruguai, Paraguai, Chile e Bolívia).

¹⁷ A OIJ declarou o ano de 2008 como o Ano Ibero-Americano da Juventude e nesse ano o tema da Cúpula Ibero-Americana de Chefes de Estado e de Governo foi Juventude e Desenvolvimento.

América, foram criadas instituições governamentais para formular projetos e políticas públicas voltados à juventude. O Brasil, nesse contexto, criou a Secretaria Nacional de Juventude. Porém, normalmente, essas instituições possuem baixas verbas orçamentárias e, por isso, não conseguem realizar políticas públicas de médio e longo alcance. As políticas públicas devem, segundo a CEPAL e a OIJ, apoiar e não excluir as jovens grávidas, inclusive permitindo que elas tenham direito à educação.

Sobre as políticas públicas para a juventude, o estudo da CEPAL e da OIJ também explica:

Em geral, observa-se uma carência relativa de políticas explícitas de juventude e prima uma política transversal, principalmente desenvolvida por organismos públicos setoriais que, dentro de suas áreas de incumbência, tocam temas relevantes para a população juvenil (CEPAL / OIJ, 2008, p. 50).

O estudo da CEPAL e da OIJ demonstra que foram criados nos países da Ibero-América instrumentos para aumentar o conhecimento sobre os jovens e, assim, orientar as políticas públicas para a juventude. Esse mesmo estudo salienta que houve uma melhoria das políticas públicas para a juventude nos últimos anos, mas que ainda falta muito a avançar. Não se pode deixar de mencionar que muitas políticas públicas para a juventude estão focadas nos segmentos mais pobres. Além disso, esse estudo considera que os jovens da Ibero-América têm atuado na defesa da democracia, dos direitos humanos e da questão ambiental, bem como são fundamentais para o desenvolvimento, tal como destaca trecho abaixo desse estudo:

“Os jovens devem ser sujeitos e beneficiários efetivos do desenvolvimento, isto é, construir projetos de vida e sonhos coletivos no contexto de sociedades que os incluam em suas oportunidades e os protejam nos riscos. As novas gerações são a argila para recriar um nós comum” (“Juventude e coesão social na Ibero-América”, 2008, p. 7).

Para a CEPAL e a OIJ, as políticas públicas de educação e trabalho são necessárias para a juventude. E, ainda, consideram necessária a conciliação entre educação e capacitação de boa qualidade. Essas instituições entendem como relevantes as políticas públicas de formação profissional e de apoio a jovens empreendedores.

Ao mesmo tempo em que o estudo “O desenvolvimento e a próxima geração” (2006), do BIRD (Banco Mundial), demonstra a necessidade dos governos dos países centrais e periféricos de investir na juventude. Um dos motivos para isso, segundo esse estudo, é o fato que os jovens

têm grande influência no futuro de suas nações e também porque os investimentos na juventude proporcionam excelentes retornos para os países.

Torna-se também relevante ressaltar as idéias de Meireles Neto (2009). Ele argumenta que nas décadas de 1990 e 2000, o debate sobre a juventude no Brasil assumiu a temática da luta por direitos sociais e políticas públicas. Esse autor considera que a temática juventude ganhou centralidade por parte do Estado e de diferentes setores sociais nas duas últimas décadas.

No Brasil, a criação da Secretaria Nacional de Juventude, em 2005, foi muito importante para o desenvolvimento e ampliação das políticas públicas para a juventude. Essa secretaria tem como objetivo articular os programas e projetos existentes, bem como fomentar a elaboração de políticas públicas para os jovens.

Contudo, é necessário que as políticas públicas para a juventude levem em conta as profundas desigualdades entre os jovens brasileiros e as diferentes demandas existentes entre os grupos juvenis.

1.3 A juventude e as leis

Não existe um conceito jurídico que defina o que é jovem, pois várias leis que tratam de questões fundamentais para os jovens mencionam apenas adolescentes, crianças e adultos. Esse é o caso do Estatuto da Criança e Adolescente (ECA) que estabelece direitos para todos os indivíduos menores de 18 anos: nesse grupo estão também os jovens que possuem entre 15 e 17 anos, apesar do ECA fazer menção a apenas crianças e adolescentes. Conforme argumenta Paulilo (2007), o ECA estabeleceu um modelo de políticas públicas voltadas para a infância e a juventude.

Essa confusão conceitual em relação a jovem e adolescente não se dá apenas na esfera das leis, mas também em estudos e em programas governamentais. Tanto o é que o ECA delimita que criança é o indivíduo de 0 a 12 anos e adolescente é aquele que tem de 12 a 18 anos incompletos.

Na Constituição Federal menciona-se juventude apenas uma vez, no artigo 24, quando trata da competência da União, dos Estados e do Distrito Federal para legislar sobre diversos assuntos, inclusive em relação à proteção à infância e à juventude. Em contrapartida, a mesma Constituição assegura direitos para crianças, adolescentes e jovens até 18 anos.

Nesse tópico será feita uma breve discussão sobre algumas leis que se referem aos direitos dos jovens e regulam o trabalho juvenil.

Vale destacar que ao longo do tempo foram criadas leis para proteger crianças, adolescentes e jovens, muitas vezes motivadas pela pressão da sociedade. Algumas dessas leis instituíram a idade mínima para ingresso no mercado de trabalho, tipos especiais de contrato de trabalho e jornada de trabalho e, ainda, garantiram direitos diferenciados aos jovens trabalhadores, tais como o impedimento do trabalho noturno para menores de 18 anos, assim como a proibição do trabalho realizado em condições insalubres.

Silva e Borges (2007) ressaltam que as peculiaridades da juventude fizeram com que as sociedades estabelecessem regras específicas para o trabalho dos jovens. Desse modo, a regulação do trabalho juvenil¹⁸ tem como objetivo criar mecanismos que garantam o ingresso adequado dos jovens no mundo do trabalho.

A legislação brasileira de proteção contra a exploração de crianças, adolescentes e jovens é muito recente, pois tem início a partir da Constituição de 1988 e do ECA. De acordo com Souza (2001), no Brasil foi bastante lenta a tramitação de leis para proteger o trabalho infanto-juvenil, pois sempre se valorizou mais o aspecto econômico que as questões sociais.

O ECA preconiza uma política especial a crianças, adolescentes e jovens (que ainda não completaram 18 anos), uma vez que ainda estão em condições de desenvolvimento. Não se pode deixar de mencionar que o ECA foi um importante instrumento para valorizar a idéia de que crianças, adolescentes e jovens são sujeitos de direitos. Mesmo sem o ECA fazer referência a jovens, pode-se argumentar que ele tem grande importância para os jovens que ainda não completaram 18 anos de idade. Deve-se destacar que no momento histórico em que o ECA foi formulado, a juventude não foi enfatizada, pois, na época, a atenção estava centrada na figura do adolescente.

Na argumentação de Neves (2006), o ECA se pautou na questão da reprodução social das crianças e adolescentes, constituindo a interferência do campo jurídico sobre o campo doméstico. Entretanto, segundo o autor, o Estatuto atribuiu muito peso sobre a família e suas

¹⁸ Não se pode deixar de lembrar que, na França, no ano de 2006, aconteceram vários protestos contra a lei do Primeiro Emprego. Essa lei facilitava a demissão dos trabalhadores menores de 26 anos sem justa causa e sem o pagamento de multas rescisórias durante o período de experiência, ou seja, os dois primeiros anos do trabalhador na empresa. O argumento do governo francês para a criação da lei foi reduzir o desemprego e facilitar o ingresso dos jovens ao mercado de trabalho. Devido ao grande número de protestos, o governo francês revogou a lei. Um dos jovens que participou das manifestações disse aos jornais franceses “nossa revolta não é para conseguir mais, é para não perder o que temos”.

responsabilidades sem o devido aparato institucional, ou seja, sem políticas públicas realizadas pelo Estado, que pudessem garantir os direitos contidos no ECA e que impossibilitassem o trabalho precoce. Desta forma, as instituições filantrópicas têm uma importante função para garantir direitos definidos no ECA, uma vez que ocupam um espaço que deveria ser das políticas públicas (Neves, 2006).

Na análise de Sales (2006), existe um déficit de políticas governamentais e de ações de proteção, prevenção e inclusão de crianças e adolescentes brasileiros em conformidade com o que determina o Estatuto da Criança e do Adolescente. Essa autora assinala, ainda, que os governos locais estão pouco comprometidos com a implementação do ECA e, muitas vezes as políticas públicas realizadas têm um enfoque baseado na política de segurança pública e de Justiça.

Sobre o ECA, Souza (2001) afirma:

Fica assim alterado radicalmente, o modo de conceber a criança e o adolescente, merecendo destaque o fato de que na nova legislação não há uma diferença entre criança rica e pobre: todas possuem iguais direitos, sem discriminações, visto que o atendimento da criança e do adolescente é compromisso da família, do Estado e da sociedade (SOUZA, 2001, p. 90).

Na visão de Souza (2001), o ECA tornou ultrapassado o emprego do termo 'menor'. Essa autora assinala que o termo 'menor' tinha um significado negativo, pois quase sempre estava relacionado à ideia de indivíduos em situação irregular ou à criança, adolescente ou jovem pobres.

Além do ECA há também outras legislações que atendem a certas especificidades da juventude, tais como a Constituição Federal e a lei do aprendiz. No que tange à esfera do trabalho juvenil, há três legislações de grande importância: a Constituição Federal, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

No Brasil, a legislação de proteção ao trabalho juvenil não é totalmente aplicada, sobretudo porque o ingresso precoce ao mercado de trabalho é uma característica que marca a vida de boa parte de nossos jovens. Deve-se relatar que na bibliografia acerca do trabalho juvenil não existe um consenso sobre a idade adequada para a entrada dos jovens no mercado de trabalho.

Se por um lado, muitos empregos oferecidos aos jovens são marcados pela precariedade, especialmente o desrespeito à legislação trabalhista específica para esse grupo social junto com a legislação trabalhista geral, por outro, o emprego precário oferece aos jovens pequenas

possibilidades de estabilidade e ascensão profissional. E, ainda podem comprometer a escolarização dos jovens. Por isso, é preciso que os órgãos governamentais melhorem a fiscalização do trabalho juvenil, bem como são necessários aperfeiçoamentos na regulação do trabalho juvenil, com o intuito de valorizar a educação e a formação profissional e integral dos jovens.

Rocha e Freitas (2004) fazem uma construção histórica da legislação de proteção ao trabalho de crianças e jovens. Segundo os autores, em 1943, o governo Vargas cria a CLT e estabelece que a idade mínima para o trabalho é de 12 anos. Com a Constituição Federal de 1988¹⁹ eleva-se para 14 anos a idade mínima para o trabalho. Porém, foi novamente alterada pela Emenda Constitucional nº 20 de 1998 que estabeleceu a idade mínima ao trabalho aos 16 anos.

Proibiu-se, assim o trabalho de indivíduos menores de 16 anos de idade, exceto como aprendiz a partir dos 14 anos. Assim, o menor de 16 anos “é absolutamente incapaz para fins trabalhistas e não poderá celebrar contrato de trabalho, nem mesmo se acompanhado por seus responsáveis” (GUEDES, 2006, p. 18).

Convém destacar que diversos setores ligados ao capital e alguns ligados às classes médias e populares argumentam que a proibição do trabalho de indivíduos menores de 16 anos prejudica os jovens, a conquista do primeiro emprego e ‘incentiva’ o desemprego juvenil. Esse discurso se dá com um enfoque conservador e entre as famílias pobres o trabalho é visto como um instrumento que garante ao jovem dignidade, permite renda para o orçamento familiar e possibilita o afastamento do mundo do crime. Ao passo que, para os setores conservadores da elite, o objetivo é manter a exploração dos jovens, que normalmente é altíssima, especialmente porque esse grupo é desprovido de experiência e, muitas vezes, desconhece os seus direitos e está disposto a aceitar a precarização em troca de adquirir experiência e alguma renda.

A Constituição Federal estabelece que é proibido o trabalho noturno²⁰, perigoso²¹ e insalubre²² e penoso²³ dos indivíduos menores de 18 anos de idade. Esta é uma proibição

¹⁹ Essa Constituição garantiu vários avanços no que se refere ao Direito do Trabalho, como o reconhecimento do direito de greve e a redução da jornada de trabalho semanal de 48 para 44 horas.

²⁰ Segundo a CLT, o trabalho noturno é aquele realizado entre as 22h de um dia e 5h do dia seguinte.

²¹ No que tange aos trabalhos perigosos, são “aqueles que por sua natureza, condição, ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis e explosivos em condições de risco acentuado” (Art. 193, CLT).

²² Trabalhos insalubres: “aqueles que por sua natureza, condição, ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância do agente e do tempo de exposição a seus efeitos (Art. 189, CLT).

²³ Trabalho penoso: “serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 kg para trabalho contínuo ou 25 kg para trabalho ocasional” (Art. 390, CLT).

importante para proteger o jovem trabalhador, que, no futuro será adulto e não poderá levar consigo problemas de saúde adquiridos em empregos quando ainda não tinha nem 18 anos de idade. Portanto, essas proibições são relevantes para evitar desgastes exagerados no corpo de jovens trabalhadores.

Porém, as empresas nem sempre respeitam essas proibições, pois existem diversos processos trabalhistas em que jovens menores de 18 anos afirmam ter trabalhado em condições insalubres e perigosas, assim como no período noturno. Nesses casos, a Justiça do Trabalho pode se posicionar favorável aos jovens, sendo que nesses processos há também a participação do Ministério Público do Trabalho (MPT).

Com o intuito de proteger os jovens, o ECA também dedica atenção à questão do trabalho do adolescente, ao destacar a necessidade de formação técnico-profissional, além de garantia de direitos trabalhistas e previdenciários, trabalho protegido aos adolescentes portadores de deficiência, bem como proíbe o trabalho noturno, perigosos, insalubre ou penoso (Souza, 2001). A CLT determina que os empregadores de trabalhadores menores de 18 anos devem garantir a observância nos estabelecimentos de trabalho dos bons costumes e da decência pública, assim como devem respeitar para esses trabalhadores as regras de higiene e medicina do trabalho.

Nas décadas de 1990 e 2000, ocorreram alterações nas leis da aprendizagem e do estágio, que interferiram na regulação do trabalho juvenil no Brasil.

No caso da aprendizagem, as alterações da legislação possibilitaram que não apenas as indústrias fossem responsáveis pela contratação de aprendizes, mas estabelecimentos de qualquer natureza, e ficou estabelecida a obrigatoriedade da contratação de aprendizes pelas empresas, exceto para as micro e pequenas empresas. Na análise de Silva e Borges (2007), as mudanças na legislação da aprendizagem instituíram uma inserção ocupacional precária dos jovens e não garantiram o aumento da adesão ao contrato de aprendizagem pelas empresas. Em 2005, ocorreu uma nova modificação na lei da aprendizagem, que permitiu que indivíduos de até 24 anos de idade pudessem ser aprendizes.

Quanto ao estágio, as alterações permitiram que deficientes físicos pudessem ser estagiários e que alunos do Ensino Médio tivessem a possibilidade de estagiar. No ano de 2008, o governo brasileiro criou uma nova legislação do estágio, que ampliou os direitos dos estagiários. Essa nova lei será discutida no próximo capítulo. As alterações da legislação e das formas de contratação do trabalho juvenil, nos anos 1990 e 2000, não diminuíram as dificuldades de

inserção dos jovens no mercado de trabalho e permitiram apenas o rebaixamento do custo do trabalho²⁴ e o aumento da precariedade do trabalho juvenil. Por causa disso, Silva e Borges (2007) destacam a contradição da atuação do Estado, pois a lei que protege é a mesma que permite o crescimento da informalidade e da precariedade, especialmente devido às alterações nas formas de regulação do trabalho juvenil a partir dos anos 1990. Essas alterações deixam a juventude à mercê da dinâmica econômica e das escolhas do mercado para garantir maior produtividade.

1.4 Considerações finais do capítulo

O conceito de juventude demonstra que os jovens possuem singularidades quando comparados a outros grupos sociais. No entanto, a juventude não é homogênea, ela é marcada pela diversidade, visto que há uma série de diferenças e desigualdades existentes entre os jovens, como a questão de acesso à educação e ao mercado de trabalho.

Muito ainda precisa ser estudado sobre a juventude. Contudo, os estudos existentes indicam que os jovens estão em uma fase de transição para a vida adulta e que eles têm grande importância para o desenvolvimento de um país. Além disso, a juventude não pode ser vista apenas como um problema, quase sempre relacionada com a questão da criminalidade ou da rebeldia.

Neste estudo, abordaram-se vários conceitos de juventude. Porém, o conceito mais adequado e condizente com esta pesquisa é aquele segundo o qual a juventude é um conceito recente, próprio da sociedade industrial, que foi sendo valorizado e utilizado ao longo do século XX. E, no século XXI, o conceito de juventude se torna ainda mais importante devido à ampliação da expectativa de vida dos indivíduos, assim como por causa das transformações econômicas e sociais. Desse modo, a juventude é um grupo social que possui características próprias, como uma faixa etária definida (15 a 24 anos) e um período da vida marcado por transformações biológicas e sociais. Uma das principais características da juventude é que, durante esse período da vida dos indivíduos, se dá o preparo para a vida adulta, sobretudo o

²⁴ De acordo com Santos (2006), o custo da mão-de-obra pode ser definido como todos os gastos que as empresas possuem para contratar, treinar, manter, remunerar e desligar seus funcionários. Deste modo, o custo da mão-de-obra se compõe de duas partes: salários / remunerações e encargos sociais.

acúmulo de conhecimentos por meio da escolarização, bem como se dá o preparo para a inserção no mundo do trabalho. Para os jovens de menor renda, a inserção no mundo do trabalho se dá de forma bastante precoce, quase sempre antes da conclusão do ensino formal.

Além disso, a juventude é fundamental para o futuro de uma sociedade porque os jovens serão os adultos no futuro. E também porque durante a juventude ocorre o questionamento de categorias, visões de mundo e estruturas que foram desenvolvidos pelos adultos.

No Brasil, os jovens, muitas vezes, enfrentam o descaso do poder público quanto à garantia de direitos básicos, visto que ainda não foi universalizado o Ensino Médio e o acesso a várias políticas de saúde, cultura e emprego. Assim, resta a uma parte considerável de nossos jovens lutar contra a falta de oportunidades com apenas as armas que possui: escolaridade, qualificação e esforço. Entretanto, essa luta deixa muitos jovens pelo caminho com a destruição de sonhos e a ampliação de nossa já tão acentuada desigualdade social. Assim, a piora das condições de vida dos jovens e a situação no mercado de trabalho acabam ampliando o número de problemas sociais brasileiros. Decerto, a juventude precisa ser entendida como um grupo social que precisa ter acesso efetivo a um conjunto amplo de direitos.

CAPÍTULO 2

OS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO E O ESTÁGIO

O ingresso no mercado de trabalho não é algo simples para a maioria dos jovens, pois eles encontram várias barreiras para essa inserção. Entre as barreiras estão a falta de grande experiência profissional, ou mesmo de alguma experiência, bem como a ausência de qualificação, visto que muitos jovens ainda estão no período de escolarização e de formação profissional.

Nesse contexto, deve-se destacar que o desemprego é um grande problema entre os jovens, pois é superior ao registrado entre os adultos. Por isso, o estágio se tornou uma opção de primeiro contato com o mercado de trabalho, bem como de adquirir experiência.

Todavia, muitos jovens encontram, tanto em estágios como em empregos, situações de grande precariedade. Nos empregos enfrentam o desrespeito à legislação trabalhista e nos estágios a falta do cumprimento da legislação de estágio, sendo que, inclusive, existem casos de jovens que estagiam em áreas que não têm qualquer relação com sua área de formação.

2.1 A inserção dos jovens no mercado de trabalho

As condições encontradas pela juventude no mercado de trabalho são bastante diferentes das encontradas pelos adultos, pois parte dos jovens possui pequena experiência profissional. Outra parcela dos jovens ainda procura o primeiro emprego e há, entre muitos empregadores, certa resistência quanto à contratação de jovens, uma vez que entendem que os jovens se dedicam menos ao trabalho ou que não têm condições de cumprir rotinas e ordens. Deste modo, percebe-se que a inserção e a permanência dos jovens no mercado de trabalho dão-se de forma bastante difícil. Os jovens pertencem a um dos grupos mais desfavorecidos pela conjuntura do emprego e, apesar de existirem momentos de melhorias na situação do mercado de trabalho, percebe-se que não se refletem em prol dos jovens trabalhadores.

De acordo com Castro et al (2008), tradicionalmente, a inserção dos jovens no mundo do trabalho é um dos marcos da passagem da juventude à vida adulta. Contudo, os sentidos do trabalho para os jovens são variados: para os que fazem parte da classe trabalhadora, o trabalho é

um meio de garantia de renda e de complementação do orçamento familiar. Para os jovens, sobretudo, da classe média, o trabalho é uma forma de conseguir aprendizagem, experiência e autonomia econômica.

O estudo da OIT “Trabalho Decente e Juventude no Brasil” (2009) demonstra que muitos jovens brasileiros ingressam no mercado de trabalho por necessidade, ou mesmo por precariedade econômica e social de suas famílias. Por outro lado, esse estudo também indica que há jovens que ingressam no mercado de trabalho por desejar autonomia, independência financeira, além de crescimento profissional e pessoal. Há inclusive jovens que entram no mercado de trabalho com o intuito satisfazer suas necessidades de consumo ou até mesmo com o objetivo e buscar a construção de sua identidade.

O estudo da CEPAL e da OIJ, “Juventude e coesão social na Ibero-América” (2008), mostra, por sua vez, que a inserção dos jovens no mercado de trabalho permite que esses indivíduos se integrem de maneira autônoma à sociedade, além de possibilitar o desenvolvimento interpessoal e a auto-estima.

Conforme afirmam Calle et al. (2004), os jovens representam no mercado de trabalho importante fonte de renovação. Em alguns países, como a Espanha, o meio de renovar o mercado de trabalho e de inserir os jovens na estrutura ocupacional é através do oferecimento de menores direitos aos jovens trabalhadores e contratos de trabalho especiais e até mesmo um salário mínimo específico para os jovens, menor que o dos adultos. O argumento dos formuladores de políticas de emprego é que mais vale para os jovens um emprego com poucos direitos do que permanecer no desemprego.

Nessa discussão é preciso também tratar do conceito de padrão de inserção ocupacional do jovem. Pochmann (2000) define esse conceito como a passagem da inatividade para a atividade no mercado de trabalho, seja através da ocupação ou do desemprego. Esse mesmo autor indica que existem três componentes vinculados ao conceito de inserção ocupacional do jovem: fim dos estudos; ingresso no mercado de trabalho; mudança de residência, quase sempre relacionada à constituição de uma família.

Pochmann (2000) destaca que o processo de ingresso dos jovens brasileiros no mercado de trabalho é alterado entre procura por emprego e passagem por diferentes postos de trabalho, até que ocorra a sua manutenção no mercado. Segundo esse autor, muitos empregadores consideram os jovens menos preparados para ingressar no mercado de trabalho, assim como

menos produtivos. Desse modo, a qualificação é um fator que pode determinar o potencial de ingresso dos jovens no mercado de trabalho, mas isso está relacionado também à dinâmica econômica e à geração de postos de trabalho. Percebe-se, portanto, que os jovens estão entre os grupos sociais que mais estão expostos às oscilações do mercado de trabalho.

Além disso, ao se analisar as condições encontradas pelos jovens no mercado de trabalho, verifica-se que elas podem aumentar a dependência dos jovens pela ajuda familiar, visto que as altas taxas de desemprego ou empregos de curta duração podem fazer com que os jovens morem por mais tempo na casa dos pais e tornem-se dependentes dos recursos da família. Quando não conseguem empregos, muitos jovens ampliam o período de escolarização e de qualificação com o intuito de que seja facilitado o ingresso no mercado de trabalho. Porém, nem sempre essa maior qualificação significa a garantia de um emprego, o que acaba por lhes gerar desânimo e frustração.

Em relação à qualificação, é preciso assinalar, tal como destacam Calle et al. (2001), que há uma diferença entre qualificação pessoal e a capacitação requerida por um posto de trabalho. A qualificação pessoal pode ser definida como o conjunto de capacidades de uma pessoa. Calle et al. salientam, ainda, que é preciso diferenciar as capacidades exigidas ou necessárias para ocupar um posto de trabalho e as capacidades realmente utilizadas no dia-a-dia do emprego. Muitos jovens ingressam em empregos que têm muitas exigências no momento da contratação, mas que, no cotidiano do trabalho, exigem pouca qualificação, muito menor do que a exigida para o ingresso na empresa.

O mercado de trabalho ao mesmo tempo em que exige altos índices de escolaridade, também demanda maior experiência profissional não apenas dos jovens. Esse mercado exige que os trabalhadores realizem atualização constante de suas qualificações. Sendo assim, entre as exigências do mercado de trabalho para contratação estão a formação profissional / técnica e a experiência profissional adquirida em outros postos de trabalho. No caso dos jovens, essas duas exigências são difíceis de serem atendidas, uma vez que estão passando por um processo de formação escolar e profissional, e, ao mesmo tempo possuem pouca ou nenhuma experiência profissional.

Na visão de Branco (2005), existem duas leituras sobre o trabalho juvenil. A primeira diz respeito aos jovens que ingressam precocemente no mercado de trabalho para complementar o orçamento familiar. A outra se refere ao fato de que se os jovens ingressarem mais tardiamente

no mercado de trabalho haverá queda nas taxas de desemprego juvenil e a possibilidade de que os jovens estejam mais preparados para as demandas do mercado de trabalho.

Contra os jovens há também um círculo vicioso, pois sem experiência profissional o jovem não consegue ingressar no mercado de trabalho, mas se ele não ingressa, não obtém experiência, o que denota sua exclusão do mundo do trabalho. Dessa maneira, o atraso da entrada dos jovens no mercado de trabalho causa efeitos sobre os mecanismos de emancipação da juventude em que há o aumento no tempo para o jovem constituir uma família e ter uma nova moradia. Ocorre, assim, a expansão do tempo de permanência dos jovens na residência dos pais, especialmente, ligada à ausência de rendimentos suficientes e ao maior tempo de inatividade. Ao mesmo tempo, existe uma maior dependência das políticas públicas, notadamente aquelas que garantem renda ou qualificação profissional. Contudo, essas políticas nem sempre existem o que leva os jovens a dependerem ainda mais das famílias e até a ingressarem no mundo do trabalho em atividades extremamente precárias, informais e insalubres.

Entretanto, não se pode esquecer que a condição de ingresso dos jovens ao mundo do trabalho depende do comportamento geral da economia, que define as condições do mercado de trabalho e, assim, a situação encontrada pelos jovens. Entre 1995 e 2005, o Brasil gerou “17,5 milhões de novas ocupações, mas somente o conjunto de 1,8 milhão foi preenchido por pessoas na faixa etária entre 15 e 24 anos de idade, enquanto ingressaram no mercado de trabalho quase 4,2 milhões de jovens” (POCHMANN, 2007, p. 6).

Nardi (2006) sublinha que, na atual conjuntura do mundo do trabalho, a escolha do trabalho ideal pelos jovens é limitada pelas imposições do mercado de trabalho. “A saída para estes jovens seria, portanto, uma transferência da busca de auto-realização para a vida fora do trabalho” (Nardi, 2006: 49). Desse modo, as transformações no mercado de trabalho atingem de maneira ampliada os jovens, o que faz parte deles serem afetados pelo desemprego e pela ampliação da informalidade e da precarização, bem como muitos jovens acabam por ocupar postos de trabalho inferiores ao seu nível de qualificação. Quanto à precarização, Robert Castel (1998) possui uma interessante reflexão:

O desemprego é apenas a manifestação mais visível de uma profunda transformação da conjuntura do emprego. A precarização do trabalho constitui uma outra característica menos espetacular, porém ainda mais importante sem dúvida (CASTEL, 1998, p. 514).

Quando os jovens conseguem um emprego, muitas vezes encontram baixos salários e grande jornada de trabalho, além de grande precarização. A atual conjuntura força os jovens “a aceitar qualquer trabalho sob o imperativo da sobrevivência – e a pretendida autonomia” (CASTRO et al, 2008, p. 46). Como afirmam Castro et al., a baixa remuneração dos postos de trabalho oferecidos aos jovens impede a emancipação financeira e o acesso aos bens culturais considerados pela sociedade como tipicamente de jovens.

A PNAD 2008 indica um dado acerca dos empregos ocupados por jovens, apenas 50% dos jovens entre 18 e 24 anos tinham empregos formais. Esse dado demonstra que o emprego formal não é acessível a todos os jovens, ficando parte deles inserida em empregos informais e em outras atividades marcadas por grande precariedade. Pochmann (2000) assinala que a intensificação do trabalho juvenil e a degradação das condições de trabalho ampliaram as doenças ocupacionais e os problemas físicos e psicológicos entre os jovens. Vale ainda mencionar o estudo da OIT “Trabalho Decente e Juventude no Brasil” (2009) que demonstra que os jovens possuem grandes dificuldades de conseguir uma inserção de boa qualidade no mercado de trabalho, uma vez que eles encontram situações de precariedade, o que torna difícil a constituição de trajetórias de trabalho decente.

Deve-se também ressaltar que o estudo da OIT “Trabalho Decente e Juventude no Brasil” (2009) defende que, mesmo que haja necessidade dos jovens de ingressar no mercado de trabalho²⁵ para complementar o orçamento familiar, essa inserção não deve ser um impeditivo para que seja aumentada a escolaridade. Portanto, para o estudo da OIT, a necessidade de trabalhar não deve ser um motivo para a aceitação de um emprego precário. Esse estudo diz:

Também é necessário que se criem as condições para que a juventude que participa do mercado de trabalho tenha possibilidades de inserir-se em postos de trabalho de qualidade, com proteção social e que contribuam para o seu crescimento profissional, respeitando a opção dos jovens e considerando suas peculiaridades e seus problemas (OIT, 2009, p. 11).

²⁵ Conforme destacam os dados da Pesquisa Melhores Empresas para Trabalhar no ano de 2009, realizada pela consultoria *Great Place to Work*, indicam que o McDonald's é a empresa que mais emprega jovens no Brasil. Os dados dessa pesquisa demonstram ainda que 92% dos funcionários do McDonald's têm até 25 anos de idade e 67% da equipe é formada por jovens que estão em seu primeiro emprego. Além disso, o McDonald's faz muitos processos de seleção voltados para a contratação de jovens que não têm nenhuma experiência profissional e que estão à procura do primeiro emprego. A remuneração oferecida pelo McDonald's é de um salário mínimo.

Além disso, o estudo da OIT indica que a dificuldade encontrada por muitos jovens de conciliar educação e trabalho é resultado das elevadas jornadas de trabalho encontradas por esse grupo no mercado de trabalho²⁶.

O mesmo estudo da OIT, ainda, assinala que os jovens brasileiros possuem taxas de desocupação e informalidade que são superiores à média, bem como possuem níveis de rendimentos inferiores aos dos adultos. Esses jovens enfrentam altas jornadas de trabalho e baixos salários. Além disso, quanto menor a escolaridade do jovem e sua renda, mais precárias tendem a ser suas condições de trabalho.

Para uma fração dos jovens, essa precariedade ocupacional seria um ritual até a conquista de um emprego melhor. Tanto é que Pochmann (2000) menciona que a aceitação de empregos precários pelos jovens se dá devido à baixa qualificação profissional aliada à pequena experiência profissional. “A inserção ocupacional, sobretudo em seu início, tende a ser marcada por condições e relações de trabalho mais precárias que as de um adulto” (POCHMANN, 2000, p. 46).

Ao passo que, outro grupo de jovens, ainda que também inserido nesse contexto, questiona a precarização e acaba recorrendo a Justiça do Trabalho. Isso se dá também porque em muitos casos o diálogo entre patrão e empregado não existe. No entanto, é preciso insistir no fato de que os trabalhadores, inclusive os jovens, para fazer valer os direitos negados e burlados pelos empregadores, possuem três alternativas: ação coletiva (sindicatos), a ação do órgão fiscal do Estado (penalizando os empresários), ou a busca pela Justiça do Trabalho.

Vale salientar também que o sexo, a faixa etária e a classe social são variáveis que influem sobre as possibilidades de ingresso dos jovens no mercado de trabalho. Esse mercado encontrado pelos jovens de hoje é muito diferente do encontrado pelos seus pais, pois os contratos de trabalho são piores e houve expansão dos contratos temporários e da informalidade.

Existe um discurso conservador que culpa os próprios jovens por não conseguirem ingressar no mercado de trabalho. Esse discurso defende que faltam aos jovens as qualificações exigidas pelo mercado de trabalho. e há até uma justificativa para as barreiras ao primeiro

²⁶ A Consultoria Universum fez, no primeiro semestre de 2010, um ranking com as dez empresas mais cobiçadas pelos jovens para trabalhar. Para criar o ranking a consultoria entrevistou 11.400 estudantes de 24 anos de idade. O ranking é o seguinte: 10º: Bradesco, 9º Banco do Brasil, 8º Coca-Cola, 7º Itau Unibanco, 6º Ambev, 5º Nestlé, 4º Vale, 3º Unilever, 2º Google, 1º Petrobras. Disponível em: <http://www.estadao.com.br/noticias/vidae,as-10-empresas-mais-cobicadas-pelos-jovens,598405,0.htm>. Acesso em: 17/10/2010.

emprego, relacionadas ao fato dos jovens possuírem poucos contatos, assim, não teriam como ser indicados nas empresas.

Boa parte dos jovens, devido à atual conjuntura do mundo do trabalho, considera os outros jovens como ameaça na luta pela manutenção, ou mesmo na conquista, do posto de trabalho. Assim, ganha força o individualismo do ‘cada um por si’.

No Brasil, ainda, há o discurso, entre representantes do capital e até mesmo entre as classes populares, que o trabalho dos jovens, mesmo em condições precárias e insalubres, tem uma função importante de retirar a juventude das ruas e do ócio “O ‘senso comum’ recorre mecanicamente, à idéia de que ‘é melhor trabalhar que ficar vagabundando’” (CRUZ NETO e MOREIRA, 1998, p. 441). É a transformação da obrigação em virtude, um valor cultural, e que gera a transmissão pela família da ideologia do trabalho, como afirma Heloísa Martins (1997). Convém destacar que esse discurso é perverso porque incentiva a inserção precoce e em condições precárias dos jovens das classes populares no mercado de trabalho, além de não valorizar a escolarização e a formação cidadã, que poderiam permitir aos jovens conhecer seus direitos e ultrapassar as ideologias conservadoras, bem como obter uma melhor colocação no mercado de trabalho.

O ingresso postergado ao mercado de trabalho ainda é monopólio de segmentos da classe média e da elite brasileira, aos pobres resta como alternativa única o ingresso precoce e precário no mercado de trabalho, muitas vezes legitimado pelo discurso e atuação do poder público. Essa situação indica a contradição própria do capitalismo, entre a “igualdade formal e a necessidade da desigualdade real entre proprietários dos meios de produção e trabalhadores que vendem a força de trabalho” (FRIGOTTO, 2004, p. 194).

Uma reflexão importante para essa discussão está no estudo do OIT “Trabalho decente e Juventude no Brasil” (2009). Destaca-se abaixo trecho dessa reflexão:

A exclusão social, a precária inserção no mercado de trabalho e a falta de acesso a um trabalho decente provocam uma situação de desperdício da potencial contribuição dos jovens ao desenvolvimento do país. Diante desse contexto, é fundamental fortalecer as políticas voltadas para a juventude, de modo a contemplar sua heterogeneidade (OIT, 2009, p. 7).

Não se pode perder de vista que a baixa renda familiar cria uma pressão para o jovem ingressar no mercado de trabalho e, muitas vezes, esse ingresso é realizado em ocupações

extremamente precárias, distantes de direitos trabalhistas, da possibilidade de valorização dos estudos. Essa inserção em maus empregos pode acarretar problemas de saúde aos jovens, bem como faz que sejam necessárias políticas públicas e o combate a formas precárias de trabalho junto aos jovens, inclusive com forte atuação dos auditores fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego, dos promotores do Ministério Público do Trabalho e a condenação dos empregadores pela Justiça do Trabalho. Desse modo, o Estado tem papel relevante para combater as consequências negativas de uma inserção precoce e precária de jovens no mercado de trabalho.

2.1.1 Balanço do mercado de trabalho juvenil ao longo das décadas de 1990 e 2000

Um aspecto relevante nesta discussão é que durante o período da industrialização brasileira (1930 – 1980), os jovens tiveram perspectivas de condições de vida e trabalho superiores a de seus pais, tal como salienta Pochmann (2000). Convém destacar que, entre as décadas de 1930 e 1980, houve crescimento do emprego assalariado, sobretudo com registro em carteira, além da perda de importância do emprego informal e das ocupações não assalariadas. Pochmann ressalta que, nesta conjuntura, as condições de inserção dos jovens no mundo do trabalho eram menos desfavoráveis.

De acordo com Welters (2009), nos anos 1970, o ingresso dos jovens no mercado de trabalho foi intenso por causa do alto dinamismo dos setores industriais e de serviços. Contudo, nos anos 1980, a crise econômica diminuiu as possibilidades dos jovens no mercado de trabalho; nos anos 1990 houve uma piora ainda maior das condições dos jovens no mercado de trabalho.

Do mesmo modo Lourenço (2002) afirma que, nos anos 1980, a incorporação dos jovens ao mercado de trabalho se dava de maneira diferenciada, normalmente em empregos assalariados com registro formal.

Já na década de 1990, as questões relacionadas à inserção dos jovens no mercado de trabalho ganham relevância devido às mudanças ocorridas na economia brasileira e também por causa do processo de reestruturação produtiva²⁷, realizado pelas empresas que afetaram o mercado de trabalho e a situação dos jovens. “O estreitamento do mercado de trabalho na década

²⁷ De acordo com Antunes (2007), a reestruturação produtiva foi implementada pelas empresas com o objetivo de recuperar o ciclo de reprodução do capital. Essa reestruturação criou uma nova divisão do trabalho e um forte movimento de flexibilização da produção, dos processos de trabalho e das relações de trabalho.

de 1990 dificultou fortemente a entrada do adolescente e do jovem na atividade econômica” (BALTAR et al., 2006, p. 31). Outro fator que precisa ser destacado nesse período é a queda da taxa de participação dos jovens no mercado de trabalho. Desse modo, a década de 1990 foi muito desfavorável para os jovens no mercado de trabalho.

Welters (2009) sublinha que, ao longo dos anos 1990, a desestruturação do mercado de trabalho, que foi marcada pelo desemprego e precarização, afetou fortemente os jovens. “Deste modo, as alterações no cenário econômico e as transformações no mercado de trabalho, particularmente a partir dos anos noventa, contribuíram sobremaneira para que os jovens perdessem espaço na PEA (População Economicamente Ativa)” (WELTERS, 2009, p. 20).

Conforme destacam Proni e Ribeiro (2007), a crise dos anos 1990 afetou com mais intensidade a situação de alguns grupos sociais no mercado de trabalho, tais como os jovens. Esses autores assinalam que o problema ocupacional dos jovens tem contornos mais graves no Brasil do que em outros países, em razão das grandes desigualdades sociais.

Lourenço (2002) argumenta que, no processo de enxugamento de empregados pelas empresas, ocorrido nos anos 1990, os empresários acabaram optando mais por trabalhadores adultos a jovens, pois os primeiros possuem experiência profissional e hábitos de trabalho mais sedimentados. Isso se dá mesmo quando os adultos possuem níveis de escolaridade semelhantes ou inferiores ao dos jovens. “Os anos noventa marcam um processo de deterioração do padrão de inserção juvenil no mercado de trabalho brasileiro, contrapondo-se ao verificado nas décadas anteriores” (LOURENÇO, 2002, p. 11-12).

Não se pode perder de vista que ao longo dos anos 1990, o Brasil passou pela implementação de várias políticas neoliberais que produziram efeitos negativos sobre o padrão de inserção ocupacional dos jovens, sobretudo por fazer os jovens serem um grupo extremamente vulnerável no mercado de trabalho. Desde os anos 1990, os jovens tornaram-se uma das principais vítimas dos mecanismos de precarização elaborados pelas empresas, assim como se transformaram em alvo da informalidade e da rotatividade. Campos (2010) assinala que muitos jovens são excluídos dos benefícios da legislação trabalhista.

Baltar et al. (2006) afirmam que o crescimento do emprego ao longo dos anos 1990 foi insuficiente para atingir o aumento da PEA (População Economicamente Ativa), por isso houve ampliação do desemprego e crescimento das dificuldades de ingresso dos jovens ao mundo do trabalho. Esses autores salientam que, após 1999, houve um crescimento do emprego formal no

país causado pelo crescimento do PIB e pela maior concentração desses empregos em empresas mais organizadas, as quais têm maior tendência a formalização dos empregos. Todavia, os autores também consideram outro fator para o crescimento da formalização a atuação de três instituições públicas da área do trabalho: o Ministério Público do Trabalho (MPT), a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e a Justiça do Trabalho.

De acordo com Proni e Ribeiro (2007), na primeira metade da década de 2000, ocorreu um aumento no desemprego dos jovens. Segundo os dados da PNAD (2001-2005), analisados pelos autores, o desemprego juvenil passou de 3,5 milhões de jovens em 2001, para 4,2 milhões, em 2005. Convém destacar que no ano de 2005 o desemprego dos jovens representava mais de três vezes do desemprego registrado entre os trabalhadores com 25 anos ou mais.

A partir de 2004, com o maior crescimento da economia, há a estabilização das taxas de desemprego e o crescimento do emprego formal. Porém, essa nova situação, tal como assinalam Proni e Ribeiro (2007), não aumentaram as chances dos jovens conseguirem um emprego. Os autores destacam também:

A pressão sobre o orçamento familiar, de um lado, e o apelo ao consumo, de outro, parecem ter estimulado uma parcela maior dos jovens a sair da inatividade e buscar uma ocupação, elevando as taxas de desemprego aberto deste grupo etário, num período de certa estabilidade nas taxas de desemprego de trabalhadores com idade superior a 24 anos (PRONI e RIBEIRO, 2007, p.24).

O estudo da OIT “Trabalho Decente e Juventude no Brasil” (2009) demonstra que, no período de recuperação do emprego formal, entre os anos de 2004 e 2008, os jovens não foram beneficiados da mesma forma que os adultos, ou seja, o peso dos novos empregos formais foi menor entre os jovens.

Vale destacar alguns dados sobre o mercado de trabalho juvenil no ano de 2009, a partir da PNAD. Nesse ano, o total de jovens ocupados era de 17,2 milhões, o que representava 51,5% da população juvenil.

A partir da Tabela 11, nota-se que o maior número de jovens ocupados está na faixa etária entre 20 e 24 anos, assim como as jovens representam pouco mais da metade do total de jovens ocupados do sexo masculino. Portanto, a participação da população juvenil, no total de ocupados, é maior entre os jovens do sexo masculino. Convém salientar que na primeira faixa etária, 15 a 17

anos, as jovens representam 35,1% do total de ocupados, enquanto na última faixa etária, 20 a 24 anos, elas já representam 41,3% do total de ocupados.

Tabela 11 – Jovens ocupados em 2009, por faixa etária e gênero (em mil pessoas)			
<i>Faixa etária</i>	<i>Masculino</i>	<i>Feminino</i>	<i>Total</i>
15 a 17 anos	1.861	1.009	2.870
18 e 19 anos	1.990	1.327	3.317
20 a 24 anos	6.475	4.566	11.041
Total	10.326	6.902	17.228

Fonte: PNAD (IBGE) 2009

Vale salientar que a taxa de atividade pode ser definida como a porcentagem da PEA (População Economicamente Ativa) em relação a PIA (População em Idade Ativa). A taxa de atividade dos jovens é maior nas faixas etárias entre 18 e 19 anos e entre 20 e 24 anos, ou seja, ela cresce conforme aumenta a idade dos indivíduos, tal como se verifica na Tabela 12. Os jovens dessas faixas etárias possuem maior escolarização e provavelmente já possuem alguma experiência profissional, o que influencia a entrada e a manutenção no mundo do trabalho.

No que tange à variação entre 2008 e 2009, tem-se que houve queda da taxa de atividade entre os jovens de 15 a 17 anos de idade, o que denota o alto desemprego juvenil e as dificuldades para conseguir o primeiro emprego. A queda da taxa de atividade entre os jovens dessa faixa etária se dá desde 1998, quando era de 45% e chegou a 36% em 2009. Essa queda, por sua vez, ocorre em relação aos jovens de ambos os sexos. A redução da participação dos jovens dessa faixa etária no mercado de trabalho é boa porque pode propiciar a eles maior permanência na escola e, conseqüentemente, até a queda dos índices de evasão escolar. Contudo, para essa redução ser efetiva, é preciso que existam políticas públicas que tenham como objetivo postergar o ingresso dos jovens no mercado. Para isso, é necessário garantir renda a esses jovens, sobretudo aos que pertencem às famílias de baixa renda, os quais enfrentam desde cedo a pressão para ingressar no mercado de trabalho.

Tabela 12 – Taxa de atividade dos jovens nos anos de 2008 e 2009, por faixa etária (em %)

<i>Faixa etária</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>
15 a 17 anos	36,6	36,0
18 e 19 anos	66,1	65,1
20 a 24 anos	78,5	78,4

Fonte: PNAD (IBGE) 2008 e 2009

Não se pode perder de vista que essa redução na participação no mercado de trabalho deve ser resultado mais das barreiras impostas pelo mercado de trabalho aos jovens, do que o objetivo dos próprios jovens de postergar o ingresso ocupacional.

Segundo a PNAD, no ano de 2009, houve queda da taxa de atividade entre os jovens de 18 e 19 anos e os que possuem entre 20 e 24 anos. No que tange aos jovens da faixa etária entre 18 e 24 anos, existe certa diferença na taxa de atividade dos jovens e das jovens no mercado de trabalho. Isso porque, segundo os dados da PNAD 2009, as jovens tinham uma participação substancialmente menor que a dos jovens, 85% e 65%, respectivamente. Além disso, a PNAD demonstra que o desemprego tem caído para os jovens dessa faixa etária. Contudo, ainda permanece grande a diferença entre o desemprego dos jovens e das jovens, sempre superior para elas.

Abaixo, segue tabela sobre a taxa de atividade dos jovens nos Estados de São Paulo e Rio Grande do Sul, Estados em que foram entrevistados jovens para esse estudo.

Tabela 13 – Taxa de atividade dos jovens nos Estados de São Paulo e Rio Grande do Sul no ano de 2009, por faixa etária (em %)

<i>Faixa etária</i>	<i>São Paulo</i>	<i>Rio Grande do Sul</i>
15 a 17 anos	42,8	42,4
18 e 19 anos	76,9	80,2
20 a 24 anos	90,2	89,7

Fonte: PNAD (IBGE) 2009

No Rio Grande do Sul, a taxa de atividade dos jovens da faixa etária de 18 a 19 anos é superior a do Estado de São Paulo e, ainda, é maior que a taxa nacional. Isso pode ser explicado pelo fato de que a população juvenil desse Estado é bem inferior que à do Estado de São Paulo. A

taxa de atividade dos jovens paulistas é maior nas faixas etárias entre 15 e 17 anos e entre 20 e 24 anos, sendo também maior que a registrada para a taxa nacional.

Um dado interessante na discussão das condições encontradas pelos jovens de 16 a 24 anos de idade no mercado de trabalho se refere ao número de horas trabalhadas por semana. Segundo a PNAD 2009, 43,1% dos jovens possuem empregos com jornada semanal de 40 a 44 horas, 26,5% trabalham 45 horas ou mais e 30,4% dos jovens têm empregos com jornada semanal de até 30 horas semanais. Esses dados demonstram que os jovens estão inseridos em empregos marcados por longa jornada de trabalho, o que pode ter implicações negativas no processo de escolarização. Sendo assim, esse grande número de horas trabalhadas pode ampliar a evasão escolar e o número de faltas na escola, bem como pode fazer com que os jovens tenham pouco tempo para se dedicar aos estudos, o que prejudica a sua formação e pode resultar em menores chances de bons empregos no futuro.

A PNAD 2009 traz dados sobre a remuneração dos jovens trabalhadores (16 a 24 anos de idade excluí-se os jovens de 15 anos devido à proibição do trabalho dos menores de 16 anos). Aproximadamente 50% deles possuem remuneração maior que um salário mínimo. Enquanto 27% têm remuneração entre meio e um salário mínimo e 23% deles tem remuneração de até meio salário mínimo. Isso indica que metade dos jovens ocupados tem remuneração de até um salário mínimo, o que demonstra que parcela da juventude encontra empregos que oferecem baixos salários. Essa baixa remuneração, por sua vez, acaba sendo muitas vezes um estímulo para que os jovens permaneçam por pouco tempo no trabalho e isso os faz conviverem frequentemente com o desemprego e a rotatividade no mercado de trabalho.

2.2 O desemprego juvenil

Conforme assinala Sallas et al. (2006), o desemprego tem se tornado um fenômeno corriqueiro em nossa sociedade, muitas vezes justificado como condição natural do atual capitalismo ou do mercado de trabalho. E como afirma Castel (1998), o reaparecimento de um perfil de trabalhadores sem trabalho faz com que eles ocupem o lugar de supranumerários, de inúteis para o mundo. Castel ainda destaca que o desemprego não é um risco como outros, pois se ele se generalizar, haverá dificuldades no financiamento dos outros riscos (doenças ocupacionais, por exemplo) e na possibilidade de existirem recursos para superar o desemprego.

As pesquisas de emprego e desemprego demonstram que o desemprego juvenil é superior ao registrado entre os adultos e não vem diminuindo, mesmo em períodos de expansão econômica. Assim, pode-se entender o desemprego juvenil como reflexo das modificações ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas.

Deste modo, nas últimas duas décadas, o aumento do desemprego juvenil se tornou um sério problema para os governos nacionais e motivo de preocupação para os organismos não-governamentais, tais como a OIT (Organização Internacional do Trabalho). Segundo dados da OIT, no ano de 2001 havia no mundo 70 milhões de jovens desempregados. No ano de 2003, a OIT divulgou outro estudo que indica que no período entre 1993 e 2003, houve forte elevação do desemprego juvenil: alcançou em 2003, aproximadamente 88 milhões de pessoas, que representavam 47% dos desempregados do mundo, apesar de representarem somente 25% do total da população trabalhadora (Branco, 2005).

Um aspecto destacado pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) é que a expansão do desemprego juvenil no mundo vem atingindo de forma mais acentuada os jovens dos países periféricos.

Conforme destaca Castro (2008), o desemprego juvenil nos países europeus e nos Estados Unidos cresceu nos anos 1980, mas diminuiu nos anos 1990. A queda da População Economicamente Ativa (PEA) jovem nesses países teve influência na diminuição do desemprego. Ao passo que, os países latino-americanos experimentaram nos anos 1990 um substancial crescimento do desemprego dos jovens. No Brasil e na Argentina, por exemplo, houve, nos últimos anos, expansão da razão entre desemprego juvenil e adulto, mesmo com o crescimento do emprego formal no Brasil desde 2003, conforme indicam as tabelas 14 e 15.

Segundo o estudo “Juventude e coesão social na Ibero-América” da CEPAL e da OIJ, entre 1990 e 2000, houve uma expansão do desemprego juvenil na América Latina e uma queda no ano de 2005. Essa situação se deu tanto para os jovens do sexo masculino quanto para os do sexo feminino, mas é superior entre as jovens. Esse estudo também indica as enormes dificuldades encontradas pelos jovens para ingressar no mundo do trabalho e que, apesar de terem maior escolaridade que as gerações anteriores, os jovens enfrentam taxas superiores de desemprego, além de menores salários e pior acesso aos mecanismos de proteção social²⁸. Além

²⁸ Exemplo da dificuldade de acesso à proteção social é o grande desrespeito aos direitos trabalhistas experimentado pelos jovens no mercado de trabalho.

disso, o estudo da CEPAL e da OIJ informa que certos grupos de jovens têm maiores dificuldades para ter acesso ao mercado de trabalho, tais como os que possuem baixo nível de escolaridade, os que não estudam e nem trabalham, a juventude rural e as minorias étnicas.

Tabela 14 – Taxa de desemprego juvenil (15 a 24 anos) no Brasil e em países selecionados (em %)

País	1980	1985	1990	1995	2000	2005
<i>Brasil</i>	-	6,0	7,0	11,0	18,0	19,0
Argentina	-	-	13,0	12,0	26,0	24,0
México	-	-	4,0	10,0	4,0	7,0
Alemanha	-	-	-	8,0	8,0	15,0
Espanha	25,0	44,0	30,0	40,0	25,0	20,0
Itália	25,0	34,0	32,0	32,0	30,0	24,0
França	15,0	26,0	19,0	26,0	21,0	23,0
Grã-Bretanha		18,0	10,0	15,0	12,0	12,0
Suécia	6,0	7,0	5,0	20,0	12,0	22,0
Estados Unidos	14,0	14,0	11,0	12,0	9,0	11,0

Fonte: IPEA / OIT (2008)

Tabela 15 – Proporção de jovens entre o total de desempregados no Brasil e em países selecionados (em %)

País	1980	1985	1990	1995	2000	2005
<i>Brasil</i>	—	59,8	53,1	51,1	43,8	46,6
Argentina	-	44,1	42,1	39,9	33,8	39,6
México	-	-	59,3	48,6	51,4	40,4
Alemanha	-	-	-	12,4	12,5	16,3
Espanha	52,5	46,0	39,0	30,6	26,0	25,6
Itália	62,4	59,7	49,8	39,0	32,0	25,9
França	41,7	38,7	25,8	20,3	17,4	22,1
Grã-Bretanha		36,2	30,5	28,6	32,1	38,6
Suécia	46,7	37,0	40,0	25,2	21,8	33,3
Estados Unidos	45,9	38,6	35,6	35,0	37,0	33,2

Fonte: IPEA / OIT (2008)

Lourenço (2002) sublinha que as taxas de desemprego para a juventude sempre foram maiores que as encontradas entre os adultos, independentemente do contexto econômico, mas que, no Brasil do pós 1990, tem-se uma significativa piora no processo de inserção dos jovens no

mundo do trabalho. Outro importante fator é que o desemprego cresceu mais para os jovens do que para as outras faixas etárias.

Pochmann (2000) destaca esse fato e afirma que o desemprego dos jovens é uma das características da evolução do mercado de trabalho brasileiro nos anos 1990. A partir dessa conjuntura, Pochmann afirma:

As alternativas ocupacionais do jovem estão distantes, cada vez mais, dos setores modernos da economia e associados geralmente aos segmentos de baixa produtividade e à alta precariedade do posto de trabalho (POCHMANN, 2000, p. 56).

Conforme Castro et al (2008), não cresceu apenas a taxa de desemprego juvenil no Brasil nos últimos 15 anos como também cresceu em maior intensidade do que a taxa de desemprego dos trabalhadores adultos. Portanto, os jovens representam no Brasil uma proporção cada vez maior dos desempregados. Essa não é uma situação típica brasileira, mas um fenômeno mundial. “Em 2005, por exemplo, a quantidade de jovens desempregados era quase 107% superior a de 1995” (POCHMANN, 2007, p. 3).

O desemprego juvenil não é resultado da baixa escolaridade juvenil, mas consequência da estrutura do mercado de trabalho no Brasil: assim sendo, a solução desse problema encontra-se além da questão da escolarização. Não basta melhorar os índices de educação e de qualificação da juventude para garantir a ela um lugar no mercado de trabalho, pois é preciso que o mercado de trabalho ofereça oportunidades que possam ser ocupadas pelos jovens.

Robert Castel (1998) faz uma interessante reflexão sobre as dificuldades encontradas pelos jovens no mercado de trabalho e defende que as empresas perderam sua função integradora em relação aos jovens, tal como destaca-se abaixo:

Elevando o nível das qualificações exigidas para a admissão, ela [a empresa] desmonetiza uma força de trabalho antes mesmo que ela tenha começado a servir. Assim, jovens que há 20 anos teriam sido integrados sem problemas à produção acham-se condenados a vagas de estágio em estágio e de um pequeno serviço a outro (CASTEL, 1998, p. 519-520).

Parte-se a discussão para a desocupação dos jovens, a partir dos dados da PNAD, que estão na Tabela 16. O primeiro ponto a ser destacado é que a PNAD demonstra que a taxa de desocupação é maior para a faixa etária entre 10 e 17 anos, bem como para os indivíduos que

possuem entre 18 e 24 anos de idade. Isso denota que os jovens enfrentam de forma mais acentuada o desemprego e, mesmo quando há queda da taxa de desocupação, essa taxa continua muito acentuada para os jovens. Deste modo, a tendência é que conforme aumenta a idade diminui a taxa de desocupação. O aumento da taxa de desocupação entre os anos de 2008 e 2009 tem como consequência à crise internacional iniciada no segundo semestre de 2008.

Tabela 16 – Taxa de desocupação nos anos de 2008 e 2009, por faixa etária (em %)		
Faixa etária	2008	2009
10 a 17 anos	17,8	20,2
18 a 24 anos	14,4	16,6
25 a 49 anos	5,5	6,6
50 anos ou mais	2,5	3,1
Total	7,1	8,3

Fonte: PNAD (IBGE) 2008 e 2009

A Tabela 17 demonstra que a taxa de desocupação é mais acentuada para as mulheres e para os mais jovens e que, mesmo entre os mais jovens, a taxa de desocupação das mulheres é bem maior. O exemplo disso é a taxa de desocupação dos indivíduos entre 18 e 24 anos, que é 12,7% entre os homens e 21,6% entre as mulheres.

Tabela 17 – Taxa de desocupação no ano de 2009, por faixa etária e gênero (em %)		
Faixa etária	Masculino	Feminino
10 a 17 anos	16,2	26,7
18 a 24 anos	12,7	21,6
25 a 49 anos	4,5	9,2
50 anos ou mais	2,7	3,7
Total	6,2	11,1

Fonte: PNAD (IBGE) 2009

No que se refere aos jovens brasileiros de 15 a 17 anos de idade, em 2008, 23% deles buscavam emprego e estavam desempregados. Enquanto em 1992, apenas 17% dos jovens dessa faixa etária estavam desempregados, segundo a PNAD. Percebe-se assim que houve um retrocesso na situação dos jovens no mercado de trabalho.

A PNAD 2008 indica que a razão entre o desemprego dos jovens de 18 a 24 anos de idade e o desemprego adulto é 2,1, sendo que, no ano de 2008, a taxa de desemprego entre 18 e 24 anos era de 14,4% e a taxa de desemprego adulto era de 7,1%. Os dados da PNAD demonstram ainda que existe diferença em relação ao desemprego juvenil quando analisado por gênero. Em 2008, o desemprego das jovens era 3,4 vezes maior que o desemprego dos adultos. Enquanto o desemprego dos jovens era 1,5 vez maior que o desemprego encontrado pelos adultos. Conforme Ribeiro (2007), os jovens não foram beneficiados pelo crescimento econômico com a mesma intensidade que os adultos e as taxas de desemprego entre os jovens foram expandidas mesmo em momentos de retração das taxas para os adultos.

Seguem abaixo dados sobre o desemprego juvenil no mês de junho de 1998, no mês de junho de 2008 e em junho de 2010, com base nos dados da PED (Pesquisa de Emprego e Desemprego) do SEADE / DIEESE. Vale salientar que há uma diferença na medição do desemprego entre a PNAD e a PED do SEADE / DIEESE²⁹. Ao se comparar os dados do desemprego total e do desemprego juvenil no mês de junho de 1998, junho de 2008 e junho de 2010, percebe-se que houve uma diminuição do desemprego total em 2008 e 2010. Entretanto, em 2010 e 2008, como em 1998, o desemprego entre os jovens continua sendo superior ao registrado entre os adultos. Assim, em junho de 1998, o desemprego entre os jovens de 15 a 17 anos era cerca de 2,5 vezes maior que o desemprego total, enquanto que, em junho de 2008 e 2010, o desemprego dos jovens nesta faixa etária sobe e passa a ser aproximadamente 3,5 vezes maior que o desemprego total. Ao passo que, o desemprego entre os jovens de 18 e 24 anos, era em junho de 1998 aproximadamente 1,5 vez maior que o desemprego total, porém, em junho de 2008, mesmo com a queda do desemprego total, o desemprego juvenil na faixa etária de 18 e 24

²⁹ As diferenças de metodologia são as seguintes: a PNAD considera apenas como desempregado o trabalhador que se enquadre em duas condições: tenha procurado emprego durante o período de realização da pesquisa e que esteja apto para o exercício imediato de uma vaga, mas desde que esse trabalhador não tenha trabalhado nem mesmo uma hora durante o período em que a pesquisa foi realizada (Pochmann, 2001). Desse modo, se um trabalhador fizer um bico, por exemplo, lavar um carro para um vizinho em troca de um dinheiro por um período de uma hora, ele passa a não ser considerado como desempregado. Enquanto a PED tem uma medição mais detalhada do desemprego, pois não está focada apenas no desemprego aberto (pessoas que procuraram trabalho de maneira efetiva nos 30 dias anteriores ao da entrevista e não exerceram nenhum trabalho nos sete últimos dias), pois leva em conta o desemprego oculto por desalento (pessoas que não possuem trabalho e nem procuraram nos 30 dias anteriores ao da entrevista, seja por desestímulo do mercado de trabalho ou por outras circunstâncias, porém realizaram procura efetiva de trabalho nos últimos 12 meses) e desemprego oculto por trabalho precário (procura ativa por trabalho, realização de alguma atividade eventual, mas essa atividade não contempla perspectiva de continuidade e assiduidade). Assim, o desemprego total na PED é a soma do desemprego aberto com o desemprego oculto por desalento e oculto por trabalho precário.

anos era 1,6 vez maior que o desemprego total. E em 2010, o desemprego do grupo entre 18 e 24 anos de idade era 1,7 vez maior que o desemprego total

Tabela 18 – Taxa de Desemprego total e entre os jovens na Região Metropolitana de São Paulo – comparação dos meses de junho de 1998, 2008 e 2010

	Total	Entre 15 a 17 anos	Entre 18 e 24 anos
Junho 1998	18,9	46,3	27,3
Junho 2008	13,9	49,4	22,3
Junho 2010	12,9	46,1	22,3

Fonte: PED – SEADE / DIEESE

Dois aspectos são, ainda, relevantes: o desemprego juvenil cresce na faixa etária de 15 a 17 anos em junho de 2008, mas tem pequena queda entre aqueles que possuem entre 18 e 24 anos. O menor desemprego entre os jovens mais velhos se explica pelo fato de já possuírem alguma experiência profissional e terem menores dificuldades de conseguir um novo emprego após serem demitidos. Mesmo com a diminuição do desemprego na faixa etária de 18 e 24 anos, tem-se que o desemprego entre os jovens é um grande problema e ameaça o futuro do país, uma vez que os jovens de hoje serão os adultos de amanhã. Conforme destaca Proni e Ribeiro (2007), o desemprego tem significado diferenciado para os jovens com mais de 20 anos de idade, pois parte deles já é chefe de família ou cônjuge.

Conforme afirma Pais (1990), o desemprego juvenil reflete nas dificuldades de acesso à habitação. Assim, argumenta Pais:

Alguns jovens recém-casados vêm-se forçados a coabitar com os pais, o que pode também constituir fonte de problemas para já não falar dos que retardam a idade de casamento e continuam a viver com os pais, por dificuldade de obtenção de emprego e casa própria (Pais, 1990, p. 142).

Outro grupo de jovens desempregados que chama atenção é aquele formado por jovens pertencentes a famílias com renda per capita de até meio salário mínimo, pois possuem maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho (Proni e Ribeiro, 2007). Nessas famílias o desemprego dos jovens representa uma dificuldade extra para a superação da situação de pobreza. Mesmo quando os jovens pertencentes a essas famílias estão empregados, as famílias não

conseguem sair da condição de pobreza devido ao baixo salário recebido por grande parte desses jovens. Vale salientar que os jovens das famílias de menor renda acabam se submetendo mais facilmente às piores condições de trabalho e de remuneração devido à necessidade de auxiliar no orçamento doméstico.

D'urso (2008) afirma que o desemprego entre os jovens é uma das maiores ameaças ao desenvolvimento harmônico do Brasil. Não se pode perder de vista que a alta taxa de desemprego dos jovens, especialmente em relação aos menores de 17 anos, denota que a maioria das famílias não possui recursos para manter os jovens somente na escola e fora do mercado de trabalho até o fim do Ensino Médio.

Entre as jovens desempregadas existe um grupo que necessita de uma atenção especial, que é o das 'meninas mães', ou seja, as jovens que enfrentaram a gravidez de forma precoce (D'urso, 2008). Essa atenção especial se deve porque parte das 'meninas mães' abandonou precocemente a escola, não tem trabalho e nem condição de procurá-lo, uma vez que estão atarefadas com a maternidade. Muitas jovens, após serem mães, não retornam mais para a escola e isso acaba por gerar dificuldades de colocação no mercado de trabalho.

Dessa maneira, o desemprego faz que cresçam entre os jovens as incertezas quanto ao futuro e restringe as chances de decidir o seu próprio destino, assim como dificulta o processo de mobilidade social. Sobre essa situação, Silva e Costa (2005) afirmam:

O não acesso ao trabalho, ao mesmo tempo em que dificulta a inserção na esfera do mercado, rompe com as possibilidades de desenvolvimento necessárias ao ser humano, como a socialização, a aceitação e valorização social (SILVA & COSTA, 2005, p.28).

Assim, diante das altas taxas de desemprego, os jovens que já estão inseridos no mercado de trabalho se sentem pressionados a aceitar as imposições da empresa e rejeitar as propostas do sindicato (Nardi, 2006). Ao mesmo tempo, o desemprego faz que muitos jovens aceitem empregos precários, sobretudo aqueles com menores salários e direitos trabalhistas. Essa situação demonstra, de modo inequívoco, que os jovens enfrentam condições desiguais no mercado de trabalho.

De acordo com a visão de Tommasi (2006), o desemprego tem um caráter dramático para os jovens, visto que interrompe um processo de conquista de autonomia e de transição para a vida adulta. No momento que os jovens "se deparam com a realidade excludente do mercado de

trabalho, dão início a um processo doloroso de desmascaramento de algumas promessas de inclusão” (Tommasi, 2006, p. 38).

Sobre esse aspecto, é necessário destacar o Relatório da OIT “Tendências Globais de Emprego para a Juventude”, publicado em agosto de 2010, o qual informa que tem se criado no mundo uma ‘geração de jovens perdidos’ quanto às oportunidades de emprego. De acordo com esse relatório, o desemprego entre os jovens atingiu o seu mais alto patamar no ano de 2009. Assim, dos 620 milhões de jovens economicamente ativos, 81 milhões se encontravam desempregados no final de 2009, o que significa que um em cada oito jovens estava desempregado. O relatório da OIT demonstra também que a taxa de desemprego juvenil no mundo subiu de 11,9% em 2007 para 13% em 2009 e que as jovens e a juventude dos países em desenvolvimento são mais suscetíveis ao desemprego e à pobreza. Além disso, o relatório aponta que, entre os anos de 2007 e 2009, o maior crescimento do desemprego juvenil ocorreu nos países centrais, que contabilizaram 45% dos jovens que perderam o emprego entre esses anos. Em comparação, em apenas um ano, aproximadamente três milhões de jovens europeus, estadunidenses e japoneses perderam seus empregos. Além disso, os dados sobre os países periféricos também são alarmantes, pois, no Norte da África, por exemplo, a taxa de desemprego juvenil de 23,3% em 2009, enquanto na América Latina, a taxa ficou em 14,3% e no Sul da Ásia, em 14,5%. O Brasil, segundo o estudo, conseguiu diminuir a taxa de desemprego juvenil de 18,7% em 2007 para 17% em 2009, mas ainda é bem superior à taxa média de desemprego dos jovens no mundo, que é de 13%.

Em relação ao crescimento do desemprego juvenil, Steven Kapsos, um dos autores do relatório, disse ao Jornal O Estado de S.Paulo, de 12/08/2010:

Nunca havíamos visto números assim em um espaço tão curto de tempo e tememos que os últimos anos tenham criado uma geração perdida de jovens que dificilmente conseguirão voltar ao mercado de trabalho em condições ideais.

O relatório da OIT indica que os jovens foram mais afetados que os adultos com a crise financeira ocorrida entre 2008 e 2009. Para combater essa situação, a OIT recomenda que os governos criem ou mantenham ativos programas destinados a apoiar os jovens a ingressar e permanecer no mercado de trabalho, juntamente a programas na área de educação e qualificação profissional.

Como resposta ao desemprego juvenil, cresce o argumento entre os jovens e os formadores de opinião que a solução para o desemprego dos jovens está no empreendedorismo. De acordo com Calle et al. (2004), cresce na União Européia as ações de incentivo ao empreendedorismo juvenil, inclusive com ações para mudar a mentalidade ‘atrasada’ dos jovens que, ainda, buscam um trabalho e um salário. Todavia, essa opção só seria viável para uma parcela pequena dos jovens se houvesse políticas governamentais de acesso ao crédito, de capacitação para o empreendedorismo e acompanhamento das empresas formadas por jovens.

As micro e pequenas empresas se transformaram para os jovens não em uma opção de ingresso no mercado de trabalho, mas muitas vezes na única opção. Essas empresas têm uma seleção menos rigorosa para seus funcionários, o que pode ajudar os jovens. Porém, muitas vezes essas empresas oferecem condições de trabalho piores, bem como salários menores.

Pelos motivos salientados acima, a juventude vem pautando sua existência pela junção de quatro fatores: incerteza, desemprego, precarização e a ineficiência de muitas políticas públicas em permitir que vários direitos sejam garantidos aos jovens.

2.2.1 O desemprego juvenil e as políticas de emprego

De acordo com Castro (2008), alguns países conseguiram diminuir o desemprego juvenil e a distância entre esse desemprego e o registrado entre os adultos, a partir da implementação de políticas de emprego voltadas à geração de oportunidades ocupacionais para os jovens. Entre as medidas existem: subsídios para que as empresas contratem jovens; programas de qualificação profissional; estímulos para a geração de empregos temporários e estágios para jovens. Além disso, existem políticas que têm como objetivo retardar o ingresso dos jovens no mercado de trabalho, a idéia é permitir que eles adquiram maiores níveis de escolaridade e de qualificação para somente depois procurar um emprego.

Uma medida realizada em alguns países para diminuir o desemprego dos jovens é o incentivo à contratação de jovens, isentando os contratos de trabalho de alguns direitos trabalhistas, especialmente aqueles direitos ligados à remuneração mínima (piso salarial da categoria e salário mínimo). Essa medida, ainda não foi realizada no Brasil, parte do princípio de que um salário mínimo elevado dificulta a contratação de jovens, uma vez que fica acima do salário que as empresas estão dispostas a pagar aos jovens. Esse tipo de política tem uma série de

problemas: beneficia mais as empresas do que os jovens, e, ainda, pode estimular o ingresso dos jovens em empregos precários, que não ajudam em seu itinerário profissional devido à curta duração e ao desinteresse dos empregadores pelo aprendizado dos jovens.

Conforme destaca Castro (2008), existem políticas de emprego para jovens que regulam as formas de contratação. Assim, várias delas instituem novas formas de contrato de trabalho temporário, por tempo parcial, por tempo determinado, quase sempre com encargos reduzidos. “Portanto, é fundamental que políticas de emprego desenvolvam estratégias destinadas a romper, e não a reforçar, as barreiras sociais que se colocam frente a estes jovens” (CASTRO 2008, p. 55).

No Brasil, as políticas de emprego focadas nos jovens são em pequeno número e quase sempre estão voltadas para atender poucos beneficiários, sobretudo os jovens de baixa de renda (Mesquita, 2006). Essas políticas têm pouca relevância para a diminuição do desemprego juvenil. Exemplo disso é o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (PNPE), lançado no início do primeiro governo Lula e que estava focado nos jovens de menor renda e em subsídios financeiros para as empresas que contratassem os jovens do programa. Porém, como o programa não atingiu suas metas, foi reformulado e focou sua ação apenas na qualificação profissional dos beneficiários e em seguida deixou de existir. Atualmente, a principal política federal de emprego para jovens é o Projovem (Programa Nacional de Inclusão de Jovens).

Portanto, muitos jovens que precisam das políticas de emprego não têm acesso a elas, seja porque elas não existem em suas cidades ou Estados, seja porque elas são feitas apenas para poucos beneficiários. Além disso, há políticas de emprego que geram oportunidades precárias de trabalho para os jovens. Inclusive, existem casos na Justiça do Trabalho de jovens que ingressam com ações trabalhistas contra empresas que geraram empregos por intermédio de políticas de emprego. Normalmente, nesses processos o governo que criou a política pública também é parte.

Deveria ser fundamental nessas políticas de emprego que não se estimulasse a geração de empregos precários. Assim, na formulação e na implementação dessas políticas deveria haver todo um cuidado para que os empregos, ou mesmo estágios, gerados não inserisse os jovens em condições precárias de trabalho.

2.3 Aspectos importantes sobre o ingresso precoce de jovens no mercado de trabalho

Quanto ao ingresso precoce de jovens no mercado de trabalho, é preciso discutir alguns pontos. O primeiro deles é que como os jovens estão em uma fase de desenvolvimento, o ingresso precário pode trazer distúrbios à fase adulta, sobretudo relacionados à saúde desses futuros adultos. Esses distúrbios podem colocar em risco o desenvolvimento físico e psíquico dos indivíduos.

Os jovens que ingressam prematuramente no mercado de trabalho deveriam estar na escola, tendo, ainda, direito ao lazer, à cultura, ao invés de serem explorados em diversas formas de trabalho. Não se pode perder de vista que o trabalho precoce reproduz o ciclo de pobreza, pois normalmente indivíduos que ingressam precocemente no mercado de trabalho têm menores chances de, na fase adulta, conseguir melhores empregos, o que impulsiona um ciclo vicioso de pobreza e de necessidade da mão-de-obra infanto-juvenil para auxiliar no orçamento familiar. O trabalho precoce é uma das principais causas de evasão escolar e faz com que muitos jovens se submetam ao subemprego, tornando-se presas do mercado de trabalho informal e podendo nunca mais sair desse ciclo de baixa escolarização e trabalho precário. Essa situação é classificada por D'urso (2008) como uma tragédia cotidiana que ataca parcela de nossos jovens. “Se continuarmos como estamos e nada fizermos para mudar a realidade em que vivemos, será difícil – para não dizer impossível – abrir as portas do futuro” (D'URSO, 2008, p. 9).

Conforme salientam Cruz Neto e Moreira (1998), os jovens que ingressam precocemente no mercado de trabalho realizam uma variada gama de atividades nos diversos setores da economia, e acabam se tornando mão-de-obra barata e funcional para a exploração capitalista.

Contudo, os recursos que esses jovens conseguem com esses trabalhos são fundamentais para eles e suas famílias. Uma parte desses jovens apenas pode permanecer estudando por ter alguma renda com esses trabalhos, apesar de, em muitos casos, o trabalho prejudicar o rendimento escolar. Isso fica evidenciado pelo fato de que é comum no Brasil a existência de jovens que trabalham durante o dia e estudam à noite. Cruz Neto e Moreira (1998) afirmam que esses jovens podem não se constituir nem em estudantes que trabalham, nem em trabalhadores que estudam.

Outro aspecto a ser mencionado é destacado por Gonzalez (2009), ele argumenta que a ampliação da escolarização dos jovens brasileiros não resultou em retardamento na inserção no

mercado de trabalho, porém o que houve foi o aumento do número de jovens que trabalham e estudam de forma simultânea. “Assim, é possível afirmar que o avanço da escolarização tem sido mais rápido que o retardo da entrada no mundo do trabalho.” (GONZALEZ, 2009, p. 115).

No que se refere à inserção precoce no mercado de trabalho, o estudo da OIT “Trabalho Decente e Juventude no Brasil” afirma:

De modo geral, nota-se que quanto mais precoce, a entrada no mercado de trabalho, mais precária tende a ser a inserção laboral e maior o prejuízo na formação educacional das pessoas, contribuindo para a reprodução da situação de pobreza. Por isso, políticas públicas voltadas ao enfrentamento do trabalho infantil, em especial nas suas piores formas, bem como ações que visem dar oportunidades a todos jovens para que tenham uma formação educacional adequada, desempenham um papel fundamental na proteção aos direitos de crianças, adolescentes e jovens, e nas ações de combate à pobreza (OIT, 2009, p. 10-11).

Desse modo, o ingresso precoce resulta quase sempre em um ingresso precário no mercado de trabalho e esse fato deve ser levado em conta pelas políticas públicas para os jovens.

Sem dúvida nenhuma, a Constituição de 1988³⁰ e o ECA foram avanços para a proteção social de crianças, adolescentes e jovens. Mas outras medidas são necessárias para evitar o ingresso precoce ao mercado de trabalho, tais como a garantia de melhor renda para as famílias.

De acordo com Martins (1997), muitos jovens das classes populares ingressam prematuramente no mercado de trabalho com o intuito de conseguir renda para adquirir produtos da moda, tais como tênis, celular, roupas etc. Como afirma Martins (1997), esses produtos permitem que esses jovens se identifiquem com outros jovens e possibilita até mesmo serem aceitos em determinados círculos sociais.

Na visão de Souza (2005), no Brasil há uma forte tradição cultural em relação ao trabalho precoce, que se dá principalmente nas famílias de baixa renda e nas atividades agropecuárias.

Se o Estado não agiu no momento de evitar o ingresso prematuro e precário dos jovens no mercado de trabalho, terá que agir posteriormente, via Justiça do Trabalho, por exemplo para

³⁰ Essa Constituição criou avanços na questão do trabalho, pois garantiu aos trabalhadores mais avançadas proteções sociais e trabalhistas. Segundo Biavaschi (2010), para que os direitos garantidos pela Constituição de 1988 sejam efetivados é preciso que haja crescimento econômico e que se chegue à estruturação do mercado de trabalho. Essa autora ainda lembra que, o arcabouço jurídico-institucional brasileiro é também de grande importância para que seja construída uma sociedade menos desigual.

fazer valer os direitos trabalhistas negados e mostrar não apenas aos jovens, como à sociedade que age para proporcionar à juventude condições para exercer a verdadeira cidadania.

De Tommasi (2006) afirma que uma das dificuldades que os jovens inseridos no mercado de trabalho encontram é o descumprimento da legislação trabalhista. Segundo a estudiosa, isso acontece, sobretudo, porque há trabalho mal remunerado e sem carteira de trabalho assinada, além da falta de pagamento de direitos, como férias, 13º salário e horas extras.

Existem muitos pontos positivos de postergar o ingresso dos jovens no mundo do trabalho. Entre eles estão a permanência na escola³¹, que favorece a aquisição de um mais alto nível de escolaridade³². Essa valorização da escolarização pode permitir que os jovens ingressem em empregos melhores, tanto em termos de remuneração e qualidade do emprego, quanto em relação às possibilidades de realização pessoal.

2.4 Estágio: uma forma de ingresso dos jovens no mundo do trabalho

Na busca pelo ingresso no mundo do trabalho, muitos jovens realizam estágios³³, na esperança de que estagiar seja uma etapa para ter contato com o mercado de trabalho, bem como para a evolução profissional e a conquista de um emprego formal. De fato, o estágio permite ao estudante colocar em prática o que aprende na sala de aula e é uma etapa de preparação para o futuro profissional. Alguns autores chamam o estágio de trabalho estágio.

A idade mínima para se fazer estágio é de 16 anos, não há idade máxima para realizá-lo, mas a maior quantidade de estagiários compreende a faixa etária entre 15 e 25 anos.

Sobre a importância do estágio como processo de inserção dos jovens no mundo do trabalho e como mecanismo que possibilita a qualificação da força de trabalho, Nascimento (2003) afirma:

³¹ No Brasil, segundo estudo do IPEA de 2008, entre os jovens as principais razões de abandono dos estudos são a oportunidade de emprego e a gravidez precoce.

³² Frigotto (2004) assinala que a escola oferecida para a classe trabalhadora, sempre foi voltada para a disciplina do trabalho precoce e ao mesmo tempo precário.

³³ O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) recomendou que os Tribunais brasileiros façam a contratação de jovens em conflito com a lei para a realização de estágios. Essa notícia foi publicada no site: <http://noticias.terra.com.br/brasil/noticias/0,,OI4099229-EI306,0 no dia 13/11/2009>.

O estágio de estudantes nas empresas valorizou-se com as transformações do processo de produção de bens e prestação de serviços na medida em que a sociedade moderna convenceu-se da importância do aperfeiçoamento da formação profissional, como meio de combate ao desemprego e da integração entre escola e a empresa, e que assume múltiplas dimensões, motivando a institucionalização de políticas de incorporação de jovens no mercado de trabalho, cada vez mais dependentes da empresa como cenário adequado para a complementação do ensino teórico das escolas (NASCIMENTO, 2003, p. 288).

Ao contrário do que pensa Nascimento (2003), a política de incorporação dos jovens no mercado de trabalho também pode ser uma atribuição governamental, inclusive com a criação de políticas públicas baseadas no estágio e na geração de emprego para a juventude.

Sendo assim, torna-se relevante neste estudo a análise dos estagiários, pois, nas duas últimas décadas, houve uma grande expansão do número de estágios, fato relacionado à contenção de custos com a força de trabalho pelos empresários. As informações do CIEE (Centro de Integração Empresa-Escola), maior Agente de Integração do país³⁴, demonstram que nas décadas de 1970 e 1980 essa instituição ajudou, a cada década, 326 mil estudantes a conseguir estágio. Cumpre observar que, na década de 1990, esse número aumentou para 692 mil. Essa marca foi superada, pois do início do ano 2000 até março de 2003, o CIEE encaminhou aproximadamente 649 mil jovens estudantes para estágios. O jornal Folha de S.Paulo, em sua edição de 12 de março de 2005, destacou que, em um dia desse mês, a contratação de estagiários intermediada pelo CIEE bateu um recorde diário: o número de contratações chegou a 1.063 em um único dia. Vale salientar também que os dados do CIEE demonstram que houve um crescimento de 340% no número de estágios entre 1994 e 2004.

A Tabela 19 mostra o crescimento no número de estagiários, ao longo das décadas de 1990 e 2000, a partir do número de estagiários contratados pelas empresas por intermédio do CIEE.

³⁴ O CIEE possui mais de 300 unidades de atendimento espalhadas pelo Brasil.

Tabela 19 - Número de estagiários contratados pelas empresas por intermédio do CIEE – Brasil	
<i>Ano</i>	<i>Número de estagiários contratados</i>
1991	27.960
1995	74.994
1998	99.204
2000	151.161
2003	212.474
2007	342.194

Fonte: Balanço Social CIEE, 2007

Alguns setores utilizam bastante o trabalho de estagiários, tais como os bancos. Segundo o CIEE (Centro de Integração Empresa Escola), a cada ano cresce em 15% o número de estagiários contratados por empresas e órgãos públicos e tem ocorrido também a procura de estágios por trabalhadores com mais de 30 anos, que ingressaram de forma tardia em cursos técnicos e superiores. Em 2008, havia no país 1,1 milhão de estagiários e em 2009, aproximadamente 900 mil estagiários, segundo dados do CIEE e da ABRES (Associação Brasileira de Estágio).

Entre os jovens, existe grande concorrência por um estágio, especialmente devido às barreiras impostas pelo mercado de trabalho aos jovens. Existem casos de jovens que, para conseguir um estágio, passam por vários processos seletivos e há até empresas que exigem até experiência profissional anterior quando vão contratar um estagiário. A concorrência por uma vaga de estágio em uma grande empresa pode superar a concorrência em um grande vestibular. O fragmento abaixo também demonstra essa luta por um estágio.

Nas grandes companhias, a concorrência por um lugar de estagiário se mostra muito mais acirrada que no vestibular de medicina. Existem até mil candidatos por vaga nas grandes empresas. Alguns exames de seleção têm até cinco fases³⁵ (Roberto Brizola – O Dilema da Empregabilidade, Folha de S.Paulo, 12/08/2002).

Segundo o NUBE (Núcleo Brasileiro de Estágios), que também é um Agente de Integração, as empresas preferem contratar estagiários que estejam no Ensino Superior, especialmente aqueles que não estejam nos anos finais do curso. Além disso, o NUBE considera

³⁵ Essa grande concorrência não se dá apenas por vagas de estágio, mas também por vagas de trainee.

o primeiro trimestre do ano como a melhor época para os estudantes procurarem um estágio.

Vale salientar que muitos jovens veem apenas os aspectos positivos do estágio, tais como a aquisição de experiência, a aprendizagem na área de formação e até mesmo a possibilidade de obter uma renda, que será importante tanto para custear os estudos quanto para auxiliar no orçamento familiar, isso apenas no caso dos estágios que oferecem bolsa-auxílio. Contudo, há estágios que não respeitam a legislação e acabam sendo uma experiência negativa na vida profissional dos jovens. Campos (2010) argumenta que a contratação de estagiários pelas empresas se transformou em um importante mecanismo de utilização do trabalho dos jovens de forma fraudulenta, pois muitas vezes se contrata estagiários sem respeitar o que determina a legislação do estágio. “A década de 1990 data o contexto no qual se aprofundou o uso do estágio como mecanismo de contratação de mão-de-obra barata e descartável” (CAMPOS, 2010, p. 63).

Muitos estagiários esperam que no final do estágio sejam contratados como empregados efetivos. Porém, se estagiarem em órgãos públicos, isso não será possível, uma vez que o ingresso no emprego público só pode ocorrer por concurso público. Como também não será possível se estagiarem em empresas descompromissadas com a ascensão profissional de seus estagiários, pois essas empresas preferem contratar novos estagiários a efetivar os jovens que realizam estágios. Os jovens que enfrentam estágios desvirtuados passam ao longo do tempo a ter uma visão negativa e até mesmo frustrante do estágio. Não se pode esquecer que o estágio proporciona a muitas empresas facilidades para contratar e demitir trabalhadores.

O estagiário figura “na base da pirâmide hierárquica [da empresa] e indiretamente fazendo parte do quadro de pessoal, sofrendo as consequências dos modelos administrativos de maximização dos lucros” (SANTOS, 2006, p. 69).

Existem empresas que consideram a política de contratação de estagiários como uma atuação na área de responsabilidade social, pois, através dos programas de estágio, possibilitam que jovens tenham acesso a conhecimentos e experiências que os preparam para o mercado de trabalho.

Outros aspectos relevantes a ser pensados são as vantagens e desvantagens na realização de um estágio por um estudante. Entre as vantagens estão: o estagiário adquire experiência prática em sua área de formação, mesmo ainda na condição de estudante; tem acesso a uma remuneração, a bolsa-auxílio, que pode ajudá-lo a custear os estudos e também auxiliar no orçamento doméstico, além da possibilidade de efetivação na empresa após o estágio. As

desvantagens estão relacionadas à precariedade de muitos estágios, que são relações de emprego disfarçadas sem qualquer objetivo de possibilitar aprendizagem ao estudante. Por isso, Martins (2010) argumenta que, muitas vezes, o estágio significa abusiva exploração do estudante e representa subemprego.

Contudo, o objetivo principal de várias dessas empresas, com a contratação de estagiários³⁶, é diminuir os custos com a força de trabalho, especialmente a possibilidade de demitir um trabalhador formal e contratar um estagiário, que faz a mesma função do antigo funcionário, sem ter direitos trabalhistas e obtendo uma remuneração menor. Além disso, muitas vezes, há problemas de compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e as previstas no Termo de Compromisso de Estágio e isso ocorre não apenas com os estudantes do Ensino Médio. O juiz Jorge Souto Maior, em reportagem da Revista Anamatra, do 1º semestre de 2008, afirma que o contrato de estágio é de grande interesse para as empresas porque permite a utilização do trabalho humano sem os custos relacionados ao Direito do Trabalho. Entretanto, o que deveria ser valorizado, segundo Souto Maior, é o emprego e não o estágio, pois o primeiro significa a prestação de serviços com aplicação dos direitos trabalhistas.

Desta forma, para Souto Maior, o estágio é um mecanismo utilizado para a diminuição dos custos de produção e que não contribui para os fundos públicos que mantêm as políticas públicas. Esse juiz afirma ainda:

Qualquer lei, que sob o pretexto de conferir ‘ocupação’ ao adolescente negar-lhe a dignidade, o respeito e a aplicação dos direitos trabalhistas, é, frontalmente, inconstitucional, não havendo qualquer justificativa de natureza jurídica, sociológica, econômica e moral que possa legitimá-la (Revista Anamatra, 1º semestre de 2008, p. 14).

No que tange à legislação, o estágio é regulamentado pela lei nº 11.788³⁷ de 25/09/2008, que revogou a lei nº 6.494 de 1977. Desde a primeira lei, ficou definido que o estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, assim o estagiário não tem qualquer direito trabalhista e nem contribui para a Previdência Social. Por conseguinte, o estágio não pode ser considerado para fins de aposentadoria. O estágio tem função educativa, de aprendizagem e seu objetivo vai além da simples inserção, manutenção e progresso no mercado de trabalho, pois tem finalidade

³⁶ Outro aspecto ressaltado por Santos (2006) é a existência de sítios na internet que relatam a exploração sofrida pelos estagiários. Inclusive denominam-se os estagiários de ‘escraviários’ devido às condições oferecidas no mercado de trabalho. Um desses sítios é www.escraviarios.hpg.com.br.

³⁷ Essa lei será melhor discutida em outro tópico deste capítulo.

de aprendizagem e de conhecimento da área em que se pretende atuar.

A legislação de estágio buscou destacar o caráter pedagógico desse tipo de trabalho, diferenciando-o de outros tipos de relação de trabalho. A legislação previa que ao não garantir direitos trabalhistas aos estagiários as empresas fossem incentivadas a contratar estagiários. A lei objetiva que, o estágio proporcione aos jovens maiores chances de conseguir um emprego, uma vez que, através do estágio, podem adquirir alguma experiência profissional no exercício de sua profissão. Portanto, a legislação do estágio parte do pressuposto de que a empresa tem papel social de auxiliar a formação profissional dos estudantes.

Santos (2006) afirma que a lei de estágio, ao possibilitar o trabalho de adolescentes e jovens sem qualquer vínculo empregatício, contraria os princípios da Constituição Federal de 1988 e do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Segundo a Constituição Federal, é dever de todos proporcionar proteção aos menores de idade, especialmente deixando esse grupo a salvo de discriminação, negligência, exploração e proteção (Santos, 2006).

Para ser estagiário, o indivíduo, que pode ser ou não jovem, deve estar cursando os anos finais do Ensino Fundamental na modalidade profissional da Educação de Jovens e Adultos – EJA, o Ensino Médio, o Ensino Técnico ou Superior ou escolas para pessoas com necessidades especiais, assim como ter frequência efetiva nos cursos. Depois de terminado o curso que o estagiário estava realizando, o estágio perde a sua validade e o que passa a se configurar é o emprego.

Martins (2010) destaca que a lei do estágio não é clara quanto à possibilidade de realização de estágio por alunos de pós-graduação. Mas ele entende que o estágio deve ser realizado apenas por alunos da graduação e não por alunos que estejam na pós-graduação, pois ele considera que aluno de pós-graduação não faz estágio, mas pesquisa.

Deve ser celebrado um convênio entre a empresa / órgão público que contrata o estagiário e a instituição de ensino. Como aponta Santos (2006), a necessidade de o aluno estar regularmente matriculado tem por objetivo evitar que as empresas contratem indivíduos em relações de trabalho que disfarcem um estágio com o intuito de pagar baixos salários e deixar de recolher os encargos sociais.

Algumas condições são necessárias para a realização do estágio e a não configuração de vínculo empregatício: deve ser realizado na área de formação do estudante, em empresas que tenham condições de proporcionar experiência prática; ter duração apenas enquanto o estagiário

for estudante; atender o que está determinado no Termo de Compromisso de Estágio (TCE); cumprir o prazo acordado. Desse modo, o estágio deve ser um meio de proporcionar ao estudante complementação dos estudos e da aprendizagem.

Entretanto, há, no país, muitos estágios em que os estagiários são submetidos a funções que não têm qualquer relação com a sua formação ou área de atuação. Na visão de Santos (2006), o estagiário é uma força de trabalho barata, sem encargos e direitos sociais e de fácil substituição no mercado de trabalho, uma vez que o grande desemprego faz os jovens considerarem o estágio uma excelente opção de ingresso no mundo do trabalho e de aprendizagem da futura profissão. O estagiário não tem qualquer representatividade sindical e quase sempre não existe um olhar especial dos sindicatos sobre esse trabalhador. Campos (2010) entende que o estágio não foi inserido na agenda dos sindicatos e isso fez que fossem desconsideradas a criação de instrumentos de fiscalização do estágio desde a negociação coletiva.

Convém destacar que a instituição de ensino tem papel de grande importância para evitar abusos no estágio, pois pode inclusive proibir a realização do estágio em determinadas empresas.

Não se pode perder de vista que o estagiário é um tipo de trabalhador: mesmo não recebendo salário como contraprestação por sua atividade, pode receber bolsa-auxílio, que é definida entre as partes (empresa, estagiário e instituição de ensino). Além disso, o estagiário tem direito a um seguro contra acidentes pessoais pago pelo órgão concedente do estágio e que deve ter apólice compatível com os valores de mercado.

Discute-se agora o Termo de Compromisso de Estágio (TCE), que é um documento importante, pois informa as condições em que são realizadas o estágio (jornada de trabalho, bolsa-auxílio, área de atuação do estagiário, etc.). Convém analisar que o estágio implica uma relação triangular: a escola que encaminha o estudante às empresas; as empresas / órgãos públicos³⁸ que contratam o estudante e o aluno que estagia nas empresas / órgãos públicos. Essas três partes assinam o TCE. É válido ressaltar que o TCE não pode ser verbal, visto que ele precisa ser formal, ou seja, escrito e assinado pelas três partes que compõem o TCE. Além disso, o TCE pode ser rescindido pelo estagiário ou pelo órgão que o contratou antes do seu término. Se o

³⁸ Na Administração Pública Federal há uma portaria, editada em 2001, que limita a quantidade de estagiários a serem contratados. Por isso, em cada órgão ou entidade o número de estagiários não poderá ser superior a 20% dos funcionários com nível superior e a 10% dos funcionários de nível médio e técnico. Essa mesma portaria criou uma reserva de 5% das vagas de estágio para pessoas com necessidades especiais.

estagiário for menor de 18 anos, o TCE deve ser assinado pelo seu responsável legal. A lei do estágio proíbe que o Agente de Integração represente qualquer das partes no TCE.

Na análise de Santos (2006), o TCE baseia-se no Direito Civil e não no Direito do Trabalho. O Direito Civil disciplina as relações entre particulares que têm o mesmo grau de igualdade, assim caso uma obrigação não seja cumprida serão executadas cláusulas contratuais (Santos, 2006). Apesar disso, sabe-se que o estagiário tem menos poder que o empresário, bem como está em um plano economicamente inferior. A igualdade, portanto, fica apenas no plano do discurso.

Segundo Santos (2006), são poucas as empresas que cumprem à risca as determinações da legislação de estágio: esse autor se refere à antiga lei de estágio, mas como a fiscalização da nova lei é deficiente, pouco tem sido alterado e o estágio continua sendo muito precário. Entre os casos mais graves de precariedade nos estágios estão os registrados nas instituições financeiras. Por isso, Santos declara que o estágio é uma forma de subemprego. O contrato de estágio revela-se “um subemprego aberto e disfarçado. Muitos administradores e empresários, por falha na legislação e fiscalização e pelo custo Brasil elevado, fazem uso deste instituto, sem responsabilidade social e ética” (Santos, 2006, p. 117).

Uma reportagem do Jornal O Globo, de 22 de agosto de 2007, noticia a precariedade sofrida no estágio por um jovem, destaca-se abaixo essa notícia:

Em 2001, Flávio, então estudante de arquivologia da UNI-Rio, buscou um estágio num órgão público. A descrição da vaga, segundo ele, previa trabalho no acervo da instituição. No entanto, num ambiente insalubre, Flávio teve que carregar caixas com dezenas de processos, desviando das goteiras nos dias chuvosos: - E não tínhamos nem com quem reclamar. No setor, só tinha uma funcionária e dez estagiários. E ela não se preocupava com a gente porque era terceirizada (O Globo, 22/08/2007).

Conforme afirmam Silva e Borges (2007), o estágio pode ser um exemplo do mau uso e do desvio de finalidade dos instrumentos legais fundamentais à preparação dos jovens para o mercado de trabalho.

Santos (2006) aponta que há, inclusive, estagiários que trabalham mesmo doentes para não ter descontados valores da bolsa-auxílio, ao mesmo tempo em que destaca que muitas empresas desvirtuam os estágios sem qualquer receio de manchar a imagem da empresa com uma reclamação trabalhista.

À proteção social oferecida ao estagiário é marcada pela fragilidade, uma vez que até a proteção contra acidentes de trabalho é restrita, pois ao estagiário é oferecido apenas o seguro contra acidentes pessoais. Por isso, vem sendo cada vez mais utilizado pelas empresas e amplia-se o seu desvirtuamento. Em reportagem da Revista Anamatra, do 1º semestre de 2008, o juiz Jorge Alberto Araújo, da Vara do Trabalho do município de Rosário do Sul no Estado do Rio Grande do Sul afirmou:

Normalmente, os estágios são oferecidos a estudantes de nível médio ou universitário por uma remuneração baixa, e nem sempre ligados a atividades de sua formação profissional (Revista Anamatra, 1º semestre de 2008, p. 13).

Guedes (2006) afirma que, no caso dos estágios, a Justiça do Trabalho quando recebe uma ação, busca na realidade dos fatos, para se for o caso declarar o vínculo empregatício e considerar o desvirtuamento do estágio. Esse autor afirma ainda:

Se um estagiário for contratado como mão-de-obra regular do empregador, sem qualquer objetivo de aprendizado prático, poderá ser considerado empregado, descaracterizando o estágio, desde que presentes os elementos fático-jurídicos que configuram a relação empregatícia (GUEDES, 2006, p. 34).

Nos últimos anos houve forte aumento das demandas trabalhistas movidas por estagiários, bem como se gerou jurisprudências³⁹ sobre estágio nos diversos Tribunais (TRTs, TST e STF – Supremo Tribunal Federal).

Existem casos de estágios desvirtuados que possuem toda a documentação necessária, especialmente o Termo de Compromisso de Estágio⁴⁰ assinado pelas partes (estudante, empresa e instituição de ensino). Mas isso não significa que o estágio cumpre sua verdadeira função e que o jovem não ingressará na Justiça do Trabalho. Nestes casos, o julgamento do Juiz se pauta na primazia da realidade, ou seja, quando os fatos são mais importantes que os documentos. Assim,

³⁹ A jurisprudência é “Orientação uniforme dos tribunais na decisão de casos semelhantes” (ACQUAVIVA, 2001, p. 205).

⁴⁰ No TCE deve conter as seguintes informações: informações das partes (estagiário, instituição de ensino e concedente do estágio), objetivo do estágio, definição da área do estágio, horário e duração do estágio, local em que ele é realizado, dados da apólice de seguro, indicação do professor orientador do estágio, plano de atividades do estagiário e indicação do supervisor do estágio na empresa. Quando o estagiário receber bolsa-auxílio e outros benefícios, esses deverão constar no TCE.

o Juiz levará em conta se as circunstâncias em que ocorre o estágio caracterizam vínculo empregatício, podendo a Justiça Trabalhista solicitar provas para complementar sua análise.

Na visão de Ribeiro (2008), o processo trabalhista relacionado ao estágio é de fácil encaminhamento exitoso, pois as empresas desrespeitam, normalmente, as condições para que a relação de trabalho seja de estágio. A discussão dos processos trabalhistas movidos por estagiários será realizada no capítulo 3.

Entretanto, há algumas empresas e órgãos públicos que estendem alguns direitos dos seus empregados aos estagiários, tais como 13º salário, gratificação de natal, licença saúde, entre outros.

Além disso, ao analisar as oportunidades de estágio oferecidas pelas empresas, percebe-se que existe um preconceito de gênero, visto que muitas estagiárias grávidas têm seus contratos de estágios cancelados e não têm qualquer direito à licença maternidade, quadro que não foi alterado com a nova lei. Há empresas que até oferecem algum período, quase sempre 30 dias, de licença maternidade à estagiária, mas sem o pagamento da bolsa-auxílio. Além disso, não é oferecida à estagiária que é mãe período para amamentação de seu filho, até que ele complete seis meses de idade. Santos (2006) aponta que as ausências de direitos à estagiária que é mãe contrariam a Constituição Federal e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).

Para o discurso empresarial, a garantia do direito à licença maternidade na legislação de estágio teria causas negativas para a contratação de estagiários, pois tornaria o estágio ‘mais’ caro e, assim, menos atrativo para as empresas.

Um setor que utiliza fortemente os estagiários é o bancário, já que há bancos que possuem em suas agências mais estagiários que bancários. Vale destacar que essa situação também se verifica nos bancos públicos.

Existem estágios desvirtuados, ou seja, que desrespeitam a legislação, também no setor público. Isso se dá sobretudo porque os órgãos públicos veem no estágio uma forma de suprir as carências de pessoal e reduzir custos. Em reportagem da Revista Anamatra, do 1º semestre de 2008, o juiz Jorge Alberto Araújo afirmou: “Diretamente ou por suas estatais, o Estado usa e abusa do artifício dos estágios”. Ele citou o caso dos estagiários de um grande banco federal, que realizam o estágio fornecendo informações aos clientes que não sabem usar os caixas eletrônicos. Esse tipo de atividade não garante nenhuma aprendizagem ao estagiário. Por fatores como esse, o magistrado considera que o estágio é a precarização do primeiro emprego.

Os estágios desvirtuados no setor público também têm causado o crescimento dos processos trabalhistas, mas sem a garantia pelo Judiciário Trabalhista do vínculo empregatício, pois o setor público apenas pode contratar via concurso público, como determina o artigo 37 da Constituição Federal. A Justiça do Trabalho vem apenas garantindo ao estagiário o pagamento de indenizações, especialmente relacionadas à rescisão contratual.

Na reportagem da Revista Anamatra, do 1º semestre de 2008, o juiz Jorge Alberto Araújo declarou também: “com o pretexto de se oferecer vagas de estágio, se excluem postos de trabalho que poderiam ser ocupados por trabalhadores de nível de escolaridade mais baixo” (Revista Anamatra, 1º semestre de 2008). Esses empregos de que trata o juiz Jorge Alberto são aqueles que poderiam ser ocupados pelos pais dos jovens que fazem estágios e pelos próprios jovens que estagiam.

É preciso mencionar que falta uma eficiente fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho para que sejam evitados estágios desvirtuados. Junto a isso, é necessária que seja aperfeiçoada a atuação das instituições de ensino, inclusive das públicas, para coibir os estágios desvirtuados e, assim, proporcionar aos seus estudantes uma produtiva experiência de aprendizagem no mercado de trabalho.

Santos (2006) afirma que o estagiário precisa se manifestar e lutar por melhorias, pois não pode ficar sempre sendo explorado passivamente. O autor reforça a posição de que o estágio sem direitos trabalhistas fere nosso contrato social, que tem como fundamento a valorização do trabalho, a livre iniciativa e a garantia de uma vida digna.

Contudo, não se pode deixar de ressaltar que o estágio pode ser uma experiência positiva⁴¹ para vários jovens, pois pode fornecer conhecimentos da prática profissional, ampliar o que se aprendeu na instituição de ensino e contribuir para sua experiência profissional. Além disso, o estágio pode ser decisivo para que um aluno siga ou não uma profissão e para que ele tenha maiores chances no mercado de trabalho. A seguir seguem duas experiências positivas do estágio que fazem parte de uma reportagem do Jornal Folha de S. Paulo, do dia 30/09/2009.

Há dois anos no Pinheiro Neto Advogados, Victor Molchansky, aluno do 4º ano de Direito da USP (Universidade de São Paulo), tem convicção de que a formação acadêmica não seria suficiente para prepará-lo para o mercado de

⁴¹ No capítulo 4 desse estudo há uma discussão com as entrevistas que foram realizadas com estagiários. E nelas eles assinalam tanto pontos positivos quanto negativos do estágio.

trabalho. ‘A gente aprende o raciocínio jurídico na faculdade, mas pega a manha dele e a linguagem dinâmica no estágio.’ Ele atua nas áreas de mercado de capitais, fundo de investimentos e parcerias público-privadas. ‘Aqui, o trabalho de um estagiário é essencial para que as operações aconteçam’, diz.

Nem a correria do último ano do curso de Arquitetura da Escola da Cidade fez Beatriz Vanzoline desistir do estágio no escritório Barossi & Nakamura Arquitetura. O que ela mais gosta no trabalho é a possibilidade de participar de projetos de interesse social, acompanhando todas as etapas. ‘Pude desenhar a mão o projeto de uma escola pública. Na maioria dos escritórios o estagiário só passa o desenho do arquiteto para o *Autocad*.’ Para ela, na faculdade se vive fora da realidade. ‘Lá, os projetos não serão construídos. Orçar material, falar com engenheiros e cumprir prazos são coisas que só fazemos no estágio.’ (Folha de S. Paulo, 30/09/2009).

Outros exemplos de como o estágio pode ser positivo para a carreira dos jovens são os casos de estagiários que foram efetivados pelas empresas e seguiram carreira de forma bem sucedida na empresa em que foram estagiários. Há ainda casos de estagiários que com algumas ideias mudaram a rotina da empresa. O jornal O Globo, de 13/03/2010, relata alguns desses casos e um deles é destacado a seguir:

Rafael Lopes, de 23 anos, estudante de engenharia elétrica da UERJ, automatizou o banco de horas na Sampling, empresa de consultoria e treinamento em segurança, meio ambiente, saúde e qualidade, criando um sistema com ferramentas do Excel. Antes, as horas, em folhas de ponto, eram verificadas uma a uma (O Globo, 13/03/2010).

Convém destacar que o desemprego juvenil fez que o estágio se tornasse um importante mecanismo de ingresso no mundo do trabalho e de garantia de alguma renda. Porém, para ter um estágio os jovens têm que passar por difíceis processos de seleção e na maioria dos casos aceitam a precariedade do estágio como algo natural. A baixa renda familiar, aliada à pressão dos familiares, faz com que os estágios desvirtuados sejam mais facilmente aceitos pelos jovens.

Parte dos jovens considera que a precariedade do estágio é algo temporário, que será eliminada no momento que houver promoção, ou mesmo, quando for conseguido um novo estágio ou emprego formal. Desse modo, o que se expande entre boa parte dos jovens é o pensamento acrítico e a aceitação do estágio como ele é: tudo isso para um dia ter ‘um lugar ao sol’ no mercado de trabalho e a precariedade ficar apenas como uma lembrança.

2.4.1 A mudança recente na lei de estágio

Neste tópico realiza-se a discussão de alguns aspectos da lei de estágio e salientam-se alguns pontos da nova legislação que regulamenta o trabalho em estágio. A lei número 11.788 de 25 de setembro de 2008 altera a legislação de estágio e revoga a lei nº 6.494 de 1977. Devido ao grande desrespeito à legislação do estágio, ou seja, por causa da utilização do estágio como meio de contenção de gastos com a mão-de-obra, o Estado brasileiro percebeu a necessidade de alterar o arcabouço jurídico referente ao estágio para que ele cumprisse sua verdadeira função. Além disso, as profundas modificações no mercado de trabalho brasileiro fizeram que a legislação do estágio⁴² passasse por uma atualização.

Com a nova legislação objetiva-se melhorar alguns aspectos do estágio, uma vez que a nova lei proporciona aos estagiários o direito ao recesso e limita a jornada de trabalho, o que implica em regulamentação de alguns aspectos do contrato de estágio, que antes eram definidos pela negociação entre o estagiário e o órgão que concede o estágio. Contudo, existe uma diferença entre o que a lei determina e o que ocorre na realidade, sobretudo porque o estagiário é muitas vezes utilizado como mão-de-obra barata e inexperiente.

Na visão de Ribeiro (2008), a nova lei apresenta inovações que atendem às reivindicações dos indivíduos que concebiam o estágio como um meio inteligente e eficaz de complementar a formação escolar e criticavam a sua distorção como contrato fraudulento de trabalho.

A ‘Cartilha esclarecedora sobre a lei de estágio’, criada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), assinala que a nova lei foi instituída com o objetivo de proporcionar aos jovens estudantes mecanismos que facilitem a passagem do ambiente escolar para o mercado de trabalho. Essa mesma cartilha diz que o MTE pretende estimular as empresas a ter ações de responsabilidade social através da contratação de estagiários. Não se pode deixar de lembrar que nessa cartilha o MTE afirma que a nova lei é uma evolução na política pública de emprego para os jovens brasileiros, especialmente por reconhecer o estágio como “um vínculo educativo-profissionalizante, supervisionado e desenvolvido como parte do projeto pedagógico e do itinerário formativo do educando” (pág. 5 da Cartilha Esclarecedora da Lei de Estágio).

⁴² Ao longo da década de 1990, duas alterações foram feitas na legislação de estágio. A lei nº 8.859 de 1994 permite a realização de estágios por pessoas com necessidades especiais. Enquanto a lei nº 9.394 de 1996 amplia o público que pode estagiar, pois a legislação anterior permitia apenas que estudantes dos Ensinos Técnico e Superior realizassem estágios, mas inclui-se no grupo de estudantes que podem estagiar aqueles que cursam o Ensino Médio.

O MTE aponta, ainda, na cartilha, que a nova lei de estágio pretende possibilitar ao estagiário uma ampla cobertura de direitos, que serão capazes de garantir o exercício da cidadania e da democracia no ambiente de trabalho. Mas essa gama de ‘direitos’ está muito distante dos direitos garantidos nos empregos formais.

Em uma entrevista para a Revista Agitação, do CIEE, de Novembro / Dezembro de 2009, o Ministro do Trabalho e Emprego, Carlos Lupi, afirmou que o estágio é um dos mais importantes mecanismos para a qualificação profissional, visto que estimula a capacidade criativa e inventiva dos jovens.

Com a nova legislação espera-se que, muitas vezes, não seja necessário recorrer à Justiça do Trabalho para que o estágio cumpra seus objetivos e permita a aquisição de aprendizagem prática e que, enfim, não seja simples substituição do trabalho adulto e formal.

Decerto, a nova legislação tem limites, pois ela ainda precisa ser melhorada e também porque mantém alguns problemas da legislação anterior, tais como a possibilidade de estágio para estudantes do Ensino Médio. Essa nova legislação, por exemplo, não criou a obrigatoriedade dos órgãos que contratam estagiários em aceitar atestados médicos ou licenças médicas dos estagiários, o que denota um dos aspectos da desproteção enfrentada pelos estagiários.

Martins (2010) afirma que as dúvidas geradas com a nova lei do estágio fizeram que empresas deixassem de contratar estagiários. Esse autor lembra que as instituições de ensino também passaram por dificuldades para se adaptar à nova lei.

Especialistas, incluindo advogados e promotores, e até mesmo a Justiça Trabalhista, consideram que o Ensino Médio não oferece aos educandos conteúdo profissionalizante, apenas fornece instrumentos para a formação geral e cidadã dos indivíduos. Dar ao estudante do Ensino Médio a possibilidade de estagiar é, segundo Santos (2006), instituir a lógica da discriminação da pobreza. Amplia-se, assim, o preconceito na sociedade que “o adolescente pobre deve ser mantido ocupado em alguma atividade, que o coloque longe dos riscos sociais, mesmo que tal confinamento lhe custe o futuro” (SANTOS, 2006, p. 57). O estágio de estudantes do Ensino Médio é muitas vezes caracterizado como uma forma de subemprego.

O juiz Tércio Vidotti, em reportagem da Revista Anamatra, menciona que a ampliação do uso fraudulento do estágio se deu a partir do momento em que se possibilitou o estágio para estudantes do Ensino Médio. Desta forma, Vidotti critica o estágio dos estudantes do Ensino Médio, em suas palavras:

Enfim, o estágio no ensino médio teria a função de assegurar ao estudante o desenvolvimento de sua personalidade e não profissionalizá-lo”... assim, se o aluno frequenta a empresa sem poder complementar de forma prática a carga teórica adquirida nos bancos escolares, ele não está praticando o estágio, mas sendo enganado (Revista Anamatra, 1º semestre de 2008, p. 17).

Segundo a nova legislação do estágio, em seu artigo 1º, o estágio é definido como:

ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de ensino superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (artigo 1º).

A legislação considera o estágio ato educativo supervisionado, ou seja, direciona enfoque à questão pedagógica do estágio. A lei de estágio, no primeiro parágrafo do artigo primeiro, destaca que o estágio é parte do projeto pedagógico do curso e que integra a estrutura formativa do estudante. Nesse sentido, o estágio pode propiciar ao jovem uma complementação do ensino e da aprendizagem.

Martins (2010) elabora duas definições interessantes para o estágio. A primeira entende o estágio como negócio jurídico celebrado entre o estagiário e a empresa que concede o estágio, sob a supervisão da instituição de ensino e tendo como objetivo a educação profissional. A segunda definição enfatiza que o estágio é ato educativo escolar e uma maneira do estudante colocar em prática o que aprende na escola, sendo um contrato especial de formação profissional. Sobre o estágio esse autor ainda comenta:

O estágio tem como objetivo a formação profissional do estagiário, tendo, portanto, finalidade pedagógica, embora haja pessoalidade, subordinação, continuidade e uma forma de contraprestação (MARTINS, 2010, p. 11).

No estágio, há subordinação em razão do estagiário ter de cumprir ordens de serviço do tomador. É uma espécie de subordinação atípica ou diferenciada, pois não fica configurado o vínculo de emprego entre as partes. Entretanto, o estagiário tem jornada de trabalho a cumprir. Provavelmente, também, terá horário de trabalho a cumprir e deve fazer os serviços que lhe forem determinados pelo concedente (MARTINS, 2010, p. 18).

A lei considera, ainda, que o estágio é uma preparação para o exercício profissional futuro e tem como objetivo desenvolver o educando para a vida cidadã e para o trabalho, tal como é destacado no parágrafo 2º do artigo 1º. Além disso, a lei permite que estudantes estrangeiros também realizem estágio, mas desde que estejam matriculados em cursos superiores no Brasil.

O artigo 2º da nova lei estabelece que o estágio poderá ou não ser obrigatório. O que determina a obrigatoriedade do estágio é o projeto pedagógico do curso, juntamente com as diretrizes curriculares, a modalidade e a área de ensino. A lei define o estágio obrigatório como “aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma” (artigo 2º, § 1º). Ao passo que, segundo a lei, o estágio não obrigatório (ou facultativo) é “aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e opcional” (artigo 2º, § 2º). É válido destacar que os requisitos do estágio são os mesmos para estágios obrigatórios e não obrigatórios. Apenas no estágio não obrigatório há a obrigatoriedade do pagamento de bolsa-auxílio e do auxílio-transporte.

Martins (2010) afirma que não existe uma exigência para que a bolsa-auxílio⁴³ seja de no mínimo um salário mínimo, pois, segundo esse autor, o salário mínimo é a remuneração mínima de empregados e não de estagiários. Deve-se abordar o fato de que a bolsa-auxílio não tem valor mínimo e é negociada entre as partes. Em casos de estágios obrigatórios, a contratação do seguro contra acidentes pessoais pode ser realizada pela instituição de ensino.

A legislação permite que o concedente do estágio possa oferecer benefícios relacionados à saúde e à alimentação do estagiário, sem que implique em reconhecimento do vínculo empregatício. Ao mesmo tempo, a legislação não incluiu aos estagiários o benefício de receber o PLR (Participação nos Lucros e Resultados), que é pago a funcionários de diversas empresas.

O artigo 3º da lei aborda os requisitos do estágio⁴⁴: matrícula e frequência do estudante; existência de Termo de Compromisso de Estágio (TCE); compatibilidade entre as atividades

⁴³ Segundo Martins (2010), na França, o Código do Trabalho permite que o Estado possa custear parte da remuneração dos estagiários.

⁴⁴ Martins (2010) cita trechos de algumas decisões de processos referentes ao estágio. As decisões basearam-se na antiga lei do estágio, mas permitem perceber situações de precariedade e a atuação do Judiciário Trabalhista. Segue trecho de uma dessas decisões: “Estagiário ou empregado. As tarefas do estágio devem ser complementares, embasadas cientificamente, de acordo com os conhecimentos do estagiário e segundo o curso que frequenta, revelando-se de forma útil a empresa como atividade de apoio e pesquisa, e não desenvolvimento de atividades rotineiras. Além do que, colocar o estagiário em um setor e fazê-lo trabalhar como qualquer funcionário não representa a atitude da empresa sugerida pela lei nº 6.494/1977. Portanto, por ter sido usada a força de trabalho do reclamante de forma subordinada, contínua, bilateral e onerosa, vigorando o Princípio da Primazia da Realidade, efetivamente o autor ‘in casu’, foi um autêntico trabalhador (TRT 9ª R., 2ªT., RO 9143/91, Rel. Juiz Antonio Gonçalves de Moura, p. 38)” (MARTINS, 2010, p. 50).

desenvolvidas e a área de formação do estudante; acompanhamento do estagiário por professor orientador e tempo máximo para a realização do estágio, que é de 2 anos. Além disso, a empresa que concede o estágio deve ter condições de proporcionar experiência prática de formação para o estudante. Esse artigo ainda estabelece que o estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, desde que sejam cumpridas as determinações da lei.

Quando se discute o estágio, não se pode deixar de mencionar a existência de Agentes de Integração, que podem ser públicos ou privados, que atuam na intermediação da contratação de estagiários pelas empresas e, ainda, possuem cadastros de jovens que desejam estagiar. Entre as funções dos Agentes de Integração estão: oferecer suporte a empresa que contrata o estagiário, inclusive representando-a junto à instituição de ensino.

As outras funções dos Agentes de Integração, tais como mencionadas no parágrafo 5º do artigo 5º da lei de estágio, são as seguintes: identificar oportunidades de estágio; ajustar as condições de realização do estágio; fazer o devido acompanhamento administrativo do estágio; encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais e cadastrar estudantes. Desse modo, o Agente de Integração não participa da relação entre estudante-escola e concedente do estágio, atua apenas como intermediário entre escolas e entidades interessadas em contratar estagiários e na colocação de estagiários no mercado de trabalho (Martins, 2010).

A lei de estágio responsabiliza os agentes de integração por duas condições:

“os agentes de integração serão responsabilizados civilmente se indicarem estagiários para a realização de atividades não compatíveis com a programação curricular estabelecida para cada curso, assim como estagiários matriculados em cursos ou instituições para as quais não há previsão de estágio curricular” (artigo 5º, § 3º).

Nos últimos anos, devido ao crescimento do número de estagiários, vem sendo expandido o número de Agentes de Integração. O principal desses agentes é o CIEE (Centro de Integração Empresa-Escola)⁴⁵, que foi fundado em 1964 e é atualmente uma das mais importantes ONG (Organização Não-Governamental) brasileira. Outros Agentes de Integração de grande importância são o NUBE (Núcleo Brasileiro de Estágios) e o IEL (Instituto Evaldo Lodi).

⁴⁵ Segundo o CIEE, em seu sítio na internet: www.ciee.org.br, as empresas, ao contratar estagiários, possuem vários benefícios. Entre eles estão: isenção de encargos trabalhistas; ausência de vínculo empregatício para o estagiário; os programas de estágio para serem desenvolvidos não necessitam de custos adicionais, pois utilizam a estrutura da própria empresa; formação do futuro quadro de pessoal.

Quando um órgão público contrata um Agente de Integração é preciso que ocorra um processo de licitação. Vale salientar também que o Agente não pode cobrar qualquer taxa do estudante. Torna-se necessário, na presente discussão, abordar outros pontos da legislação do estágio.

Ao contrário da lei da aprendizagem⁴⁶, a lei de estágio não obriga as empresas a contratarem estagiários. Desta forma, está assegurada a liberdade de iniciativa das empresas, que podem contratar estagiários apenas se os considerarem necessários. O estágio é um contrato que se dá por prazo determinado, ou seja, tem como duração máximo de dois anos e só pode ser realizado durante o período em que o estagiário for estudante, conforme estabelece a legislação. Além disso, como explica Martins (2010), o estagiário não é empregado e o aprendiz sempre será empregado, pois possui contrato de trabalho. Outra diferença é que existe uma idade máxima para um indivíduo ser aprendiz, visto que a lei trata da aprendizagem entre os 14 e 24 anos, enquanto não existe uma idade máxima para ser feito o estágio, apesar da maioria dos estagiários ser jovens.

A lei de estágio institui que a jornada de atividade do estagiário seja definida a partir do acordo entre a instituição de ensino, o órgão que concede o estágio e o estagiário. Essa jornada deve constar no Termo de Compromisso de Estágio (TCE) e não pode ultrapassar 4 horas diárias e 20 semanais para os alunos de educação especial e dos últimos anos do Ensino Fundamental, na modalidade profissional de Educação de Jovens e Adultos. Ao passo que, para os alunos de cursos superiores, cursos profissionalizantes de nível médio e para aqueles que cursam o Ensino Médio, a jornada de atividade não pode ser superior a 6 horas diárias e 30 horas semanais.

Um dos principais avanços da nova lei de estágio é regulamentar a jornada de atividade do estagiário, como estabelece o artigo 10º. Essa regulamentação não existia nas legislações anteriores. Sendo assim, limitar a jornada de trabalho do estagiário é valorizar o processo de educação dos novos profissionais e evitar que, devido ao estágio, o estudante tenha dificuldade de

⁴⁶ O contrato de aprendizagem objetiva a preparação prévia dos estudantes para o exercício de atividades profissionalizantes. Todas as empresas que possuem atividades de caráter profissionalizante, exceto as micro e pequenas empresas, são obrigadas a contratar uma cota de aprendizes. O contrato de aprendizagem pode ocorrer por no máximo dois anos e o processo de capacitação dos jovens ocorrerá nos Serviços Nacionais de Aprendizagem. Vale destacar que os aprendizes têm garantidos alguns direitos trabalhistas e o contrato de aprendizagem possui natureza jurídica diferenciada quando comparado com o estágio. De acordo com Oliveira e Castro (2008), se as empresas cumprissem a lei da aprendizagem, cerca de 1,2 milhão de jovens teriam a oportunidade de ser aprendizes.

acompanhar os estudos. Essa redução da jornada do estagiário possibilita também que o jovem tenha maior tempo para o descanso e o lazer.

Porém, no parágrafo 1º do artigo 10º, a legislação abre brecha para que as empresas não respeitem essa limitação da jornada de trabalho, pois permite que alguns estagiários possam ter jornada de 40 horas semanais. Tal como menciona o artigo citado abaixo:

“§ 1º O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino” (artigo 10).

Quanto à jornada de trabalho do estagiário, há, ainda, outro ponto a ser discutido. A legislação não impede que estagiários maiores de 18 anos exerçam atividades no período entre 22 horas de um dia e 5 da manhã do outro, sem qualquer obrigatoriedade de pagamento de adicional noturno e, ainda, contraria o que está definido na Constituição Federal, que dispõe aos trabalhadores de 18 anos a proibição do trabalho noturno. Isso denota o descomprometimento do Estado com as condições de trabalho dos jovens, o que abre espaço para uma acentuada utilização de estagiários no período noturno.

Deve-se deixar claro que, para ocorrer a mudança na utilização do estágio pelas empresas, é necessária a atuação do Poder Público (Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério Público do Trabalho), a quem cabe fiscalizar o estágio e fazer a lei ser cumprida pelos órgãos que contratam estagiários. Junto a isso, é preciso uma atuação responsável das instituições de ensino para que, no estágio, o estudante possa complementar o que aprendeu na teoria e não substituir mão-de-obra formal. O jovem, para se manter no estágio, pode aceitar os instrumentos de precarização, sem os relatar nos relatórios de estágio e nem informar a instituição de ensino ou os órgãos do Poder Público que poderiam verificar o desvirtuamento do estágio.

Volta-se agora para pontos específicos da lei de estágio. O parágrafo 1º do artigo 3º destaca a necessidade de acompanhamento das atividades do estagiário tanto por um professor orientador da instituição de ensino (que pode ser pública ou privada) quanto por um supervisor da empresa que concede o estágio. Deve-se, ainda, ser realizado periodicamente relatório de atividades pelo estagiário e, nesse documento, é necessário constar os vistos do professor orientador e do supervisor. Como afirma Ribeiro (2008), a nova lei estabelece uma integração entre a instituição de ensino e o órgão concedente do estágio.

O artigo 7º da lei versa sobre as obrigações da instituição de ensino quanto aos estágios de seus educandos. Entre essas obrigações estão: celebração do termo de compromisso de estágio com o educando (ou seu representante legal, no caso de estagiários menores de 18 anos) e a empresa / órgão público que concede o estágio. No termo de compromisso devem estar indicadas as condições de adequação do estágio à estrutura pedagógica do curso, a modalidade da formação escolar do estudante, e a outros dois fatores de extrema importância: adequação do estágio ao horário e ao calendário escolar.

Outra obrigação da instituição de ensino é avaliar as instalações da parte concedente do estágio, com o objetivo de analisar se estão adequadas à formação cultural e profissional do estudante. A instituição de ensino precisa, ainda, indicar professor orientador, da área desenvolvida no estágio, para que seja o responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades realizadas pelo estagiário. Martins (2010) assinala que a nova legislação avança quando determina que a instituição de ensino deve monitorar e avaliar o estagiário, o que pode evitar que abusos sejam cometidos pelas empresas, sobretudo a exploração indevida do estagiário apenas para não realizar o pagamento dos direitos trabalhistas.

Cabe também à instituição de ensino exigir do estudante a apresentação periódica, em prazo inferior a seis meses, de relatório das atividades realizadas no estágio. Martins (2010) demonstra que a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) poderá verificar os relatórios elaborados pelos estagiários com o objetivo de saber se os estágios realizados pelos estudantes cumprem suas verdadeiras funções. Um dos aspectos mais importantes da atuação da instituição de ensino é garantir o cumprimento do que está definido no Termo de Compromisso de Estágio. Se não houver esse cumprimento, o estágio pode ser cancelado e o estudante encaminhado para estagiar em outro local.

O artigo 7º também determina que a instituição de ensino deva criar normas complementares para os estágios e criar mecanismos de avaliação dos estágios de seus educandos. Além disso, é função da instituição de ensino informar à empresa / órgão público que contrata estagiário, logo no início do período letivo, as datas de realização de atividades escolares ou acadêmicas.

A instituição de ensino pode celebrar convênio de concessão de estágio com órgãos públicos e instituições privadas. Porém, como enfatiza o parágrafo único do artigo 8º, a

celebração do convênio entre a instituição de ensino e a parte concedente do estágio não dispensa a celebração do termo de compromisso do estágio.

Mesmo com todas as determinações da lei, grande parte das instituições de ensino não vem cumprindo o seu papel, pois, para elas, o mais importante é garantir estágios para seus estudantes, deixando para segundo plano a qualidade dos estágios. Na competição das instituições de ensino privado de nível superior para conseguir novos alunos, permitir que parte significativa de seus alunos façam estágios pode ser um diferencial na conquista de novos alunos.

Além disso, com a nova lei de estágio, a instituição de ensino poderá ser responsabilizada civilmente pelo fato de não cumprir ou descumprir os requisitos previstos na lei do estágio.

Um dos aspectos definidos na lei é que pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional dos três Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios podem contratar estagiários. A nova lei de estágio amplia os agentes que podem contratar estagiários, pois possibilita que profissionais liberais de nível superior, que estejam registrados em seus respectivos conselhos profissionais, possam oferecer estágio a estudantes. Essa alteração permitirá, por exemplo, que os estudantes de Direito possam realizar estágios em escritórios de advocacia com a assinatura do Termo de Compromisso de Estágio, diferentemente do que aconteceu por muito tempo, pois estagiavam sem receber bolsa-auxílio e sem qualquer registro legal do estágio.

As obrigações dos órgãos que contratam estagiários são definidas no artigo 9º da lei. Entre as principais obrigações estão: celebrar termo de compromisso de estágio com o estudante e a instituição de ensino e zelar pelo seu cumprimento; oferecer instalações em que o estudante tenha condições de realizar atividades de aprendizagem; indicar funcionário de seu quadro de pessoal, que possua experiência na área de atuação do estagiário, para orientar e supervisionar o estagiário. A lei limita a dez a quantidade de estagiários supervisionados por funcionário. Além disso, a parte concedente do estágio deve contratar seguro contra acidentes pessoais em favor do estudante, sendo que esse seguro deve ter apólice com valores compatíveis de mercado. O objetivo do seguro é cobrir morte ou invalidez permanente do segurado.

Os órgãos que contratam estagiários devem periodicamente enviar à instituição de ensino relatório de atividades dos estagiários. O período para encaminhamento desse relatório deve ser de no máximo seis meses.

Outro aspecto importante da nova legislação é a limitação do período de estágio em uma mesma empresa / órgão público a dois anos, exceto quando o estagiário for portador de deficiência. Entretanto, os deficientes só poderão realizar o estágio enquanto são estudantes, uma vez terminado o curso, não se pode mais estagiar.

A lei torna possível que o estagiário contribua como segurado facultativo da Previdência Social⁴⁷. O pagamento dessa contribuição não é realizado pela empresa, mas pelo estagiário.

Entre os avanços da nova lei está a garantia de recesso de 30 dias ao estagiário que já tenha estagiado pelo período igual ou superior a um ano. Vale salientar que a lei menciona recesso e não férias. O artigo 13 define que o recesso deva ser gozado preferencialmente durante o período de férias escolares. O parágrafo 1º determina que, quando o estagiário recebe bolsa-auxílio, o período de recesso deverá ser remunerado. A garantia do recesso ao estagiário é um avanço, pois apesar do estágio ser uma atividade essencialmente pedagógica, ele também é uma forma de trabalho, então, por isso, existe a necessidade de um período de descanso. No entanto, algumas instituições, como a Associação Brasileira de Recursos Humanos – ABRH, discordam da garantia de recesso ao estagiário e argumentam que a garantia desse direito aumentará o custo do estágio e poderá limitar a contratação de estagiários.

Ao estagiário deve ser aplicada a legislação de saúde e segurança do trabalho, sendo que a implantação dessa legislação é de responsabilidade do órgão que concede o estágio.

O artigo 15 da lei estabelece que o não cumprimento da legislação do estágio caracteriza vínculo empregatício do estudante com a parte concedente do estágio. Esse artigo, ainda, cria uma penalidade para os órgãos que concedem estágios e não cumprem a legislação: ao reincidir na irregularidade da contratação de estagiário ficarão impedidos de receber estagiários pelo período de dois anos. Essa penalidade é nova, pois não existia na legislação anterior e tem como objetivo barrar o desvirtuamento do estágio pelos órgãos que oferecem estágios.

A lei estabelece um número máximo de estagiários por empresa / órgão público, variando conforme o quadro de pessoal dos órgãos concedentes. As proporções definidas no artigo 17 são as seguintes:

- “I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;
- II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;
- III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;

⁴⁷ Martins (2010) relata que na França e na Espanha, os estagiários são considerados segurados obrigatórios da Previdência Social.

IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.” (Artigo 17).

Todavia, a lei, no parágrafo 4º do artigo 17, contraditoriamente diz que essas proporções não se aplicam aos estágios dos estudantes dos níveis superior e técnico, ou seja, esse número máximo de estagiários por empresa vale apenas para os estagiários do Ensino Médio.

O objetivo da lei com o número máximo de estagiários de Ensino Médio por empresa é evitar que ocorra a transformação de empregos em estágios com o simples intuito empresarial de contratar trabalhador sem vínculo empregatício e, com isso, diminuir os custos do trabalho na empresa (Martins, 2010). Além disso, a limitação do número de estagiários por órgão concedente de estágio evita que empresas tenham mais estagiários que trabalhadores formais e impede que empresas tenham em seu quadro de trabalhadores apenas estagiários, como acontece atualmente.

O fato da lei de estágio limitar a contratação do número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das empresas causou polêmica e críticas entre os setores empresariais. Segundo o NUBE, essa limitação resultou em diminuição no número de alunos do Ensino Médio que serão estagiários.

Outro avanço da nova lei é a reserva de uma cota de 10% dos estágios oferecidos às pessoas portadoras de deficiência. Essa é uma forma da lei contribuir com a inclusão dos deficientes no mundo do trabalho. Mas essa cota não precisa ser cumprida para os estágios de nível superior e de nível médio profissional, apenas para os do Ensino Médio. É, portanto, outra contradição da lei.

No artigo 18 fica definido que a prorrogação dos estágios já contratados somente poderá ocorrer se ajustados às disposições da nova lei.

Nem a nova lei nem a antiga protegem as estagiárias que ficam grávidas. Com isso, as estagiárias não têm direito à licença maternidade e as empresas podem encerrar o contrato de estágio, sem qualquer multa ou punição: não há, portanto, como as trabalhadoras formais, a garantia de estabilidade devido à gravidez. Martins (2010) afirma que as estagiárias que estiverem grávidas terão direito à licença maternidade apenas se contribuírem com a Previdência Social como segurada facultativa, ou seja, as próprias estagiárias fazem o pagamento dessa contribuição.

Como os demais trabalhadores, os estagiários não poderão ser discriminados no trabalho, por qualquer motivo, seja por motivos relacionados a gênero, raça, idade, religião, ter alguma deficiência, entre outros.

Após a sanção da nova lei de estágio, pelo Presidente da República, em setembro de 2008, muitas empresas e Agentes de Integração afirmaram à imprensa que a nova lei causaria a redução do número de estágios oferecidos pelas instituições empresariais. A primeira justificativa para a redução é que as empresas precisavam se adaptar à nova lei. A reportagem abaixo, da Folha de S.Paulo, de 15 de novembro de 2008, destaca a redução do número de vagas de estágios:

Profissão: após nova lei sobre estágio, vagas abertas caem 40%

O número de vagas de estágio para alunos do Ensino Médio e do Ensino Superior caiu 40% um mês depois de o presidente Luiz Inácio Lula da Silva sancionar a nova lei de estágio. Segundo o NUBE (Núcleo Brasileiro de Estágios), antes da sanção da nova lei, o número de vagas oferecidas para estagiários era de 2.700 por semana. Após a nova regra, o número caiu para 1.500 vagas por semana (Folha de S.Paulo, 15/11/2008).

Outra reportagem da Folha de S.Paulo destaca que os mais prejudicados com a nova lei foram os estudantes do Ensino Médio. Um editorial desse jornal do mesmo dia, 15/11/2008, destaca que a lei de estágio pode prejudicar os estudantes e deve ser repensada pelas autoridades. Segue abaixo parte desse editorial:

De todo modo, a concessão dos novos benefícios também precisa ser reavaliada pelas autoridades.

Num país com altos níveis de desemprego e rígida legislação trabalhista, normas mais severas para o estágio podem prejudicar os próprios estudantes em busca das primeiras oportunidades profissionais. (Folha de S. Paulo, 15/11/2008).

As empresas que diminuem a contratação de estagiários devido às alterações da nova lei mostram que contratar estagiário tem como objetivo único a diminuição de custos. Assim, se o Estado cria maiores custos para a contratação de estagiário, o caminho para as empresas descompromissadas com a verdadeira função do estágio é deixar de contratar estagiários e utilizar diferentes formas de precarização do trabalho, tais como o uso de mão-de-obra informal, terceirizada, temporária, entre outras.

A diminuição da contratação do número de estagiários pode significar o aumento da contratação de trabalhadores formais. Fica claro que as empresas que contratam corretamente os

estagiários continuarão a contratar e o estágio continuará a existir. Alguns jovens têm criticado a nova lei de estágio com o simples argumento de que ela atrapalhará o ingresso no mundo do trabalho.

Na Folha de S. Paulo, de 02 de novembro de 2008, há o relato de um empresário sobre os custos ampliados com a nova lei de estágio, destaca-se abaixo esse relato:

A limitação do estágio a 30 horas semanais vai levar à necessidade de contratar mais mão-de-obra, calcula Gian Zelada, diretor da Mamute Mídia, empresa de ensino a distância. 'As novas regras vão me custar 20% a mais na folha de pagamento. Terei de contratar mais uma pessoa para suprir o restante do expediente. Serão, no mínimo, mais duas bolsas-auxílio e dois seguros contra acidentes pessoais', prevê (Folha de S. Paulo, 02/11/2008).

Segundo a ABRES (Associação Brasileira de Estágios), o fato da nova lei de estágio ter vigorado imediatamente após a sanção do Presidente da República não permitiu que escolas, empresas e universidades se adaptassem à nova legislação. Tal como destaca a Revista Agitação de Novembro / Dezembro de 2008:

Como toda novidade legal que entra em vigor sem um período de transição, apanhou de surpresa empresas, órgãos públicos, instituições de ensino e os jovens envolvidos com essa salutar modalidade de preparação de futuros profissionais, gerando dúvidas e previsões alarmistas quanto às perspectivas futuras de uma das mais bem sucedidas oportunidades de acesso do jovem ao mercado de trabalho (Revista Agitação, Novembro / Dezembro de 2008, p. 64).

A nova lei atendeu a alguns anseios de muitos jovens, mas não a certas vontades do capital. Vale destacar que parte considerável das empresas utiliza o estágio para não contratar trabalhadores formais, pois os estagiários não têm direitos trabalhistas. As empresas escondem os verdadeiros motivos para diminuir a contratação de estagiários, argumentando que precisam se adaptar à nova lei, quando, na verdade, não queriam regulamentações, mas maior espaço para precarizar o trabalho dos estagiários. Martins (2010) demonstra que a nova lei do estágio é mais moderna que a anterior, uma vez que é marcada por atualizações no que se refere à experiência prática do estágio. Ele ainda assinala que a nova lei é mais detalhista quanto às situações encontradas pelos estudantes no estágio e possui 22 artigos, enquanto a lei anterior possuía

apenas oito. Esse autor espera que a lei do estágio não seja estática e acompanhe o dinamismo das relações sociais e que sejam feitas as alterações necessárias para que continue a ter sua eficácia.

Após dois anos da nova lei, muitas empresas reconhecem que ela deu maior segurança jurídica para os órgãos que contrataram estagiários. Por outro lado, Agentes de Integração e empresas questionam a limitação da jornada de trabalho do estagiário. Um dos argumentos sobre isso é o do Superintendente de Operações do CIEE, Eduardo de Oliveira, em reportagem do Portal de Notícias G1:

Algumas instituições de ensino poderiam negociar cargas horárias maiores, de acordo com a carga de aulas do estudante no semestre, desde que não interfira no desempenho do aluno. Talvez quem não tem uma carga de aulas muito grande possa trabalhar oito horas por dia, por exemplo. Uma negociação mais aberta entre instituição de ensino, estudante e empresa seria interessante (Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2010/09/como-anda-apos-adaptacao-nova-lei-oferta-de-estagios-volta-crescer.html>> - acesso em: 27/09/2010).

Vale salientar dois aspectos positivos da nova lei: a preocupação com a inserção profissional dos portadores de deficiência, uma vez que a lei cria uma cota para esses indivíduos, e o aumento do papel da instituição de ensino no processo de acompanhar os estágios realizados por seus alunos.

Vale ainda dizer que o estagiário não está protegido, no sentido de Robert Castel (1998), pois ele não tem acesso a muitos direitos e nem possui condições mínimas de independência. O estagiário tem apenas a seu favor uma legislação que não garante direitos importantes, como os benefícios da Previdência Social, a licença maternidade e nem possibilidade de acesso ao Seguro Desemprego ao final do estágio.

Portanto, a melhoria do estágio depende bem mais que de uma nova lei, pois é preciso fiscalizar e punir as empresas que utilizam o estágio indevidamente, por isso, ainda é necessário fazer que a lei de estágio seja cumprida. Ao mesmo tempo é preciso alterar a visão das instituições de ensino e fazê-las executar sua verdadeira função quanto ao estágio. No que se refere aos estagiários, é necessário que eles lutem por estágios melhores a partir da denúncia dos

falsos estágios para os órgãos de fiscalização e até mesmo façam a contestação desses estágios na Justiça do Trabalho.

2.4.2 As estimativas sobre o número de estagiários no Brasil

O governo brasileiro não possui coleta sistemática de dados sobre a situação do estágio e isso é um problema, pois prejudica a atuação dos órgãos de fiscalização que visam a diminuir o desvirtuamento dos estágios. A falta de dados sobre o estágio também prejudica os projetos que objetivam ampliar e incentivar a contratação de estagiários. Portanto, a ausência desses dados é ruim para os projetos governamentais que envolvam o estágio e, ainda, pode ser usada como argumento para que o governo não atue contra práticas desvirtuadas de estágio.

Os dados existentes sobre a situação do estágio no Brasil são coletados pelos Agentes de Integração e da ABRES. Muitas vezes, os dados referentes ao estágio em um determinado período são diferentes quando são comparados dados de vários agentes de integração.

Segundo dados da ABRES⁴⁸, havia no Brasil, em setembro de 2007, aproximadamente 1,1 milhão de estagiários. Porém, em setembro de 2008, já com a alteração na legislação do estágio, o número de estagiários no país passou para 900 mil. Dois anos após a nova lei de estágio, setembro de 2010, o balanço da ABRES é o de que as vagas de estágio começaram a aumentar consideravelmente e o número de estagiários chega novamente à marca de 1,1 milhão, o que indica que houve a demora de dois anos para se chegar ao patamar encontrado antes da modificação da lei. Segundo essa instituição, isso se deu porque as empresas demoraram para se adaptar à nova lei. Deste 1,1 milhão de estagiários, 715 mil são estudantes do nível superior e 385 mil de Ensinos Médio e Técnico. Portanto, os dados demonstram que a maior parte dos estagiários é estudante do Ensino Superior, mas apenas 6,8% dos estudantes do Ensino Superior conseguem ter uma oportunidade para estagiar. A ABRES indica que o maior número de vagas de estágio é destinado a estudantes do Ensino Superior dos seguintes cursos: Administração de Empresas, Comunicação Social e Informática. Essa entidade destaca que faltam estagiários que são estudantes dos seguintes cursos superiores: Engenharia, Estatística, Matemática, Biblioteconomia, Economia, Secretariado-Executivo e Ciências Contábeis.

⁴⁸ Para maiores informações sobre o estágio ver: www.abres.org.br.

Todavia, a ABRES indica que a maior perda de vagas com a nova lei se deu para estudantes do Ensino Médio, pois a legislação limita o número de estagiários desse nível de ensino por empresa. Essa mesma instituição indica que cerca de 20 mil vagas de estágio são abertas por mês no Brasil.

Vale destacar que os dados da ABRES indicam que as regiões sudeste e sul são as que possuem o maior número de estagiários. E dados do CIEE demonstram que aproximadamente 60% dos estágios oferecidos no Brasil são no Estado de São Paulo.

A OAB-SP (Ordem dos Advogados do Brasil – subseção São Paulo) possui dados sobre a questão de gênero relacionada aos estagiários de Direito no Estado de São Paulo, entre 2007 e 2008, 53,4% dos estagiários eram do sexo feminino. A OAB-SP possui esses dados porque todos os alunos de Direito que estagiam precisam estar cadastrados nessa instituição e possuir uma carteirinha de estagiário

Além disso, a ABRES informa que, no caso dos estágios que oferecem bolsa-auxílio, a remuneração pode variar de R\$ 350,00 a R\$ 1.300,00. Deve-se ressaltar que a ABRES considera o estágio como o principal instrumento de inserção dos jovens no mercado de trabalho.

Outros dados relevantes nessa discussão são do NUBE, que é um Agente de Integração, e demonstram que houve uma alteração no perfil dos estagiários com a nova lei do estágio. A tabela abaixo indica um aspecto dessa mudança, que é a diminuição dos estágios para estudantes do Ensino Médio e o aumento dos estágios para estudantes do Ensino Técnico.

Tabela 20 - A distribuição dos estagiários por nível de escolaridade antes e depois da nova lei do estágio (em %)		
Nível de escolaridade	Antes da nova lei (set/2008)	Depois da nova lei (mar/2009)
<i>Ensino Médio</i>	30	16
<i>Ensino Técnico</i>	5	10
<i>Ensino Superior</i>	65	74
<i>Total</i>	100	100

Fonte: NUBE, 2009

Os dados do NUBE indicam que, após a nova lei, houve queda de 60% na oferta de vagas de estágios para estudantes do nível Médio e de 15% para estudantes do Ensino Superior. A instituição não explica se essa queda na oferta de vagas foi motivada pela nova lei ou pela crise econômica internacional. Mas, o NUBE tem dados sobre as vagas que foram intermediadas por ele antes e depois da nova lei do estágio, tal como se destacam a seguir.

Os dados da Tabela 21 indicam que os órgãos que contratam estagiários diminuíram a contratação no período posterior à nova lei, o que indica tanto as dúvidas das empresas sobre a nova lei como uma visão de que as alterações da legislação tornaram ‘inviáveis’ ou mesmo caras as contratações de estagiários. A recuperação no número de novas vagas intermediadas pelo NUBE somente se deu a partir de março de 2009.

Tabela 21 – Quantidade de estágios intermediados pelo NUBE antes e depois da nova lei do estágio (* antes da nova lei; ** depois da nova lei)	
Mês	Número de vagas de estágio intermediadas
Agosto / 2008 *	8.000
Setembro / 2008 *	7.800
Outubro / 2008 **	4.640
Novembro / 2008 **	4.520
Dezembro / 2008 **	3.120
Janeiro / 2009 **	3.300
Fevereiro / 2009 **	3.100
Março / 2009 **	4.100
Fonte: NUBE	

Em editorial de 10 de outubro de 2009, o Jornal O Estado de S. Paulo faz várias críticas a nova lei do estágio e comenta que ela foi um fracasso. O editorial diz, ainda, que em um ano de vigência a nova legislação trouxe resultados diferentes dos esperados, como já previam os críticos da lei. O jornal aponta que o número de vagas de estágios caiu 20% após a nova lei, baseando-se em dados da ABRES. O editorial explica a diminuição:

A lei aumentou os encargos sociais para os contratantes de estagiários. E a queda foi causada pela resistência das empresas a se adaptar às novas regras num período de diminuição da atividade econômica provocada pela crise, quando suas vendas se retraíram e seus custos se elevaram (O Estado de S. Paulo, 10/10/2009, p. A3).

Outro aspecto do editorial é a defesa da lei anterior e a crítica da atual lei de estágio. O editorial considera que a nova lei foi uma iniciativa contra os estagiários e não a favor deles e, ainda, destaca que não era necessária a criação de uma nova lei, mas o aumento do rigor da fiscalização para evitar os falsos estágios. No editorial consta também o argumento favorável à flexibilização da legislação trabalhista, tal como é destacado abaixo.

Enquanto nos últimos anos os países desenvolvidos flexibilizaram a legislação para desonerar as contratações e demissões e dar às empresas condições de adequar seu quadro de pessoal às oscilações de mercado, graças às iniciativas demagógicas do Ministério do Trabalho o Brasil caminhou em direção oposta. Para defender os estagiários, o governo acabou elevando os ônus diretos e indiretos da contratação. E as empresas reduziram o número de vagas para estagiários (O Estado de S. Paulo, 10/10/2009, p. A3).

Ao contrário do que argumenta a ABRES e o Editorial do Jornal O Estado de S. Paulo, considera-se que a diminuição do número de estagiários não foi resultado somente da nova lei, mas também da crise internacional, que fez as empresas diminuir as contratações.

Uma reportagem do Jornal Folha de S. Paulo, do dia 25/10/2009, mostra a visão de uma estagiária depois da nova lei de estágio. Segue abaixo trecho dessa reportagem:

Em 2008, a estudante de administração de empresas da Fundação Getulio Vargas Juliana Mello Pereira, 21, que estagiava em um grande banco, viajou para a Austrália. Quando voltou, conseguiu uma vaga de estágio no mesmo banco e a nova lei já estava em vigor. 'Para mim foi muito bom, porque me garantiu férias e vale-transporte', afirma a estudante. Outro ponto que ela valoriza é o Termo de Compromisso de Estágio, de que consta o plano de estágio. "Todos os meus direitos estão lá. O planejamento é muito bom porque você já entra sabendo quais são suas atribuições", afirma ela sobre o documento acordado com o supervisor do banco. Porém, diz, a diminuição da jornada para seis horas diárias foi ruim por reduzir oportunidades (Folha de S. Paulo, 25/10/2009).

Percebe-se pela fala da estagiária que a nova lei criou direitos que antes os estagiários não tinham. Além disso, o Termo de Compromisso de Estágio pode ser de grande importância por delimitar as condições em que o estágio é realizado e as atividades que o estagiário irá realizar. Entretanto, a estagiária entende que a diminuição da carga horária do estágio diminuiu o número de vagas disponíveis aos jovens que desejam ser estagiários. Ela não consegue perceber que essa diminuição da carga horária permite que os estagiários possam dedicar maior tempo ao estudo e a sua formação.

Existem defesas da nova lei de estágio, inclusive de um grande agente de integração, o CIEE. Em entrevista a um sítio da internet, o presidente executivo do CIEE, Luiz Gonzaga Bertelli, defendeu a nova lei de estágio e considerou que a modernização da lei trará maior segurança jurídica a empresas, escolas e estudantes. Ele disse também:

A nova lei de estágio não é perfeita, mas acerta ao manter o caráter educacional do estágio e ao preservar a isenção de encargos trabalhistas e previdenciários para essa valiosa modalidade de formação do jovem (Disponível em: <www.administradores.com.br>, acesso em 30/10/2008).

Segundo o presidente do NUBE, Carlos Henrique Menaci, em entrevista para o sítio IG, o primeiro ano da lei de estágio gerou um 'apagão' na oferta de novas vagas de estágio, pois as empresas e as instituições de ensino ficaram com receio de não cumprir algum item da nova legislação e pelo fato de que elas não tinham conseguido se adaptar à nova lei. Além disso, os dados do NUBE indicam que nos primeiros seis meses da nova lei, as oportunidades de estágio caíram cerca de 40%. Mesmo com a queda nas contratações de estagiários, o presidente do NUBE ressalta que existem motivos para comemorar porque a nova lei amplia os benefícios para os estagiários, como o recesso remunerado e a diminuição da jornada máxima de estágio.

Uma pesquisa realizada pelo CIEE juntamente com o Ibope (Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística) e a seccional paulista da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), “As Melhores Empresas para Estagiar no Estado de São Paulo”, traz informações relevantes sobre o estágio. Essa pesquisa cria anualmente um ranking⁴⁹ com as 40 melhores empresas para estagiar no Estado de São Paulo. No ano de 2009, para elaboração do

⁴⁹ As dez primeiras empresas do ranking são as seguintes: Vicunha Têxtil, Credicitrus, Caixa – Bauru, Câmara Municipal de Piracicaba, Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, Brisamar Shopping Center, Prefeitura Municipal de Bocaina, Prefeitura Municipal de Bariri, Credicoonai, Kärcher. No ranking de 2009 há uma forte presença das empresas do interior e do litoral paulista.

ranking, foram entrevistados 2.649 estagiários de 200 empresas, incluindo órgãos públicos e organizações não governamentais (ONGs). O perfil do *ranking* é o seguinte: 70% empresas privadas, 24% órgãos públicos, 4% instituições de ensino, 2% organizações do Terceiro Setor. Além disso, a pesquisa demonstrou que entre os entrevistados 46% são do sexo masculino e 54% são do sexo feminino e, ainda, 55% deles têm entre 21 e 25 anos de idade, 32% têm entre 16 e 20 anos de idade e 13% têm mais que 25 anos de idade.

Quanto ao grau de instrução dos entrevistados da pesquisa do CIEE, tem-se que 76% são estudantes de instituições privadas de ensino, 84% são estudantes do Ensino Superior, 11% do Ensino Médio e 5% do Ensino Técnico. Um dado positivo da pesquisa é que somente 1% deles realiza estágio sem recebimento de bolsa-auxílio. E boa parte dos entrevistados ainda mora com os pais.

No que tange aos benefícios recebidos pelos entrevistados no estágio, tem-se que 89% recebem vale-transporte, 66% têm acesso ao vale-refeição, 15% recebe cesta básica e 57% têm direito a assistência médica. Entre os entrevistados, a média da bolsa-auxílio é de R\$ 861,00. Pela pesquisa, percebe-se que nas empresas do *ranking* os maiores valores de bolsa-auxílio estão nas empresas privadas e os menores nos órgãos públicos. Exemplo disso é que na primeira empresa do *ranking*, Vicunha Têxtil, a média da bolsa-auxílio é de R\$ 1.064 para estagiários do Ensino Superior e R\$ 752 para estagiários do Ensino Médio. Enquanto a oitava colocada do *ranking*, Prefeitura de Bariri, a média da bolsa-auxílio é de R\$ 400 para estagiários do Ensino Superior e R\$ 350 para estagiários do Ensino Médio.

2.5 Considerações finais do capítulo

Os jovens enfrentaram situações desfavoráveis no mercado de trabalho ao longo dos anos 2000, pois muitas vezes não conseguem o primeiro emprego, nem têm condições de se manter no emprego. Além do mais, o desemprego juvenil é ainda um problema grave por apresentar taxas maiores do que o desemprego total.

Na esperança de ingressar no mercado de trabalho, conseguir complementar o orçamento doméstico e fazer parte do mundo do consumo, muitos jovens aceitam empregos e estágios precários. Esses empregos e estágios, por sua vez, tendem a oferecer experiências negativas para

os jovens e, ainda, podem implicar até mesmo em problemas de saúde ou em dificuldades de seguir os estudos.

O estágio é, em muitas empresas, uma forma de contratar mão-de-obra que executa várias tarefas e que demanda baixo custo. Contudo, essas empresas divulgam a ideia que oferecem uma “oportunidade” ao estagiário para aprender e, ainda, afirmam praticar responsabilidade social ao contratar um jovem sem experiência profissional.

CAPÍTULO 3

A JUSTIÇA DO TRABALHO E A QUESTÃO DOS DIREITOS DE ESTAGIÁRIOS

A Justiça do Trabalho julga questões relacionadas aos conflitos entre trabalhadores e empregadores. Essa Justiça tem grande importância na garantia de direitos aos trabalhadores, especialmente no contexto atual de precarização do trabalho. Um aspecto relevante da Justiça do Trabalho é que ela pode impedir o avanço de certas práticas precarizantes realizadas pelas empresas e auxiliar certos grupos desfavorecidos ou vulneráveis no mercado de trabalho, como os jovens, a ter acesso a direitos que deveriam ser garantidos desde o primeiro dia de trabalho.

Vale salientar que a Justiça do Trabalho não trata de forma diferenciada os jovens trabalhadores, exceto nos casos que eles têm menos de 18 anos de idade. Como a Justiça do Trabalho não tem controle etário dos processos, não se pode saber quantos são os jovens que recorrem a essa Justiça no Brasil. Por isso, focou-se a discussão dos processos movidos por estagiários, visto que na maioria das vezes os estagiários são jovens. Além disso, é preciso esclarecer que somente a partir dos acórdãos (que são as decisões da segunda instância, ou seja, dos Tribunais Regionais do Trabalho) é que podem ser examinados os processos de estagiários.

Neste capítulo realiza-se uma discussão sobre o papel da Justiça do Trabalho e procura-se colocar em evidência os resultados de alguns processos movidos por estagiários, a partir de contratos que vigoravam antes da nova lei de estágio. Para esta pesquisa não foi possível ter acesso a processos referentes à nova lei, pois só se teve acesso a processos que já se encerraram.

Os processos analisados se referem a estagiários que ingressaram na Justiça do Trabalho em dois Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs): o TRT da 2ª Região (São Paulo) e o TRT da 4ª Região (Rio Grande do Sul). Os processos do TRT da 2ª Região são do município de São Paulo e se referem ao período de 2000 a 2005. Enquanto os processos do TRT da 4ª Região são do município de Porto Alegre e de cidades do interior do Rio Grande do Sul e se referem ao período de 2001 a 2004. Com isso pretendeu-se verificar se há diferenças regionais significativas em relação aos motivos dos estagiários procurarem a Justiça, assim como em relação à atuação da Justiça do Trabalho. A escolha desses Tribunais se deve tanto a importância que eles possuem como também pelo fato de disponibilizarem processos para pesquisa, fato que não é comum,

visto que muitos processos não são armazenados por vários TRTs e ainda vários deles são queimados, inclusive com permissão da lei nº 7.627, de 1987.

O acesso a esses processos somente foi possível porque eles estão em arquivos desses dois TRTs. Vale ressaltar que o armazenamento dos processos é de grande importância, pois são materiais ricos para a realização de pesquisas e relevantes fontes históricas, que relatam as condições de vida e de trabalho de indivíduos de uma sociedade em um determinado período. No Brasil, o armazenamento de processos trabalhistas nem sempre é realizado e uma prática comum em vários TRTs é a queima de processos, o que leva à destruição de um material que deveria ser armazenado para a valorização da história da sociedade e de suas lutas.

Outro aspecto a ser destacado é que a análise dos processos é sociológica, por isso alguns aspectos jurídicos são deixados de fora da análise. O enfoque está nos motivos que levaram os jovens a recorrer à Justiça do Trabalho, os argumentos dos empregadores para mostrar que o estágio era válido e a atuação do Judiciário durante o processo.

3.1 Uma discussão sobre a Justiça e o Direito

Existem várias abordagens sobre o papel da Justiça e do Direito nas sociedades contemporâneas.

Cavaleri Filho (1994) afirma que uma das funções do Direito é prevenir ou evitar o conflito. Tanto que o descumprimento de uma norma jurídica pode acarretar punição ao indivíduo, por isso pode-se afirmar que a norma jurídica, se não observada, é imposta coercitivamente. No plano ideal, toda norma tem por objetivo produzir efeitos sociais positivos.

A discussão sociológica referente à temática da Justiça e do Direito se pauta neste tópico em dois autores: Pierre Bourdieu e Boaventura de Souza Santos, autores que trazem elementos interessantes para o presente estudo.

De acordo com Bourdieu (2006), o campo jurídico é um espaço social organizado no qual se opera a discussão e solução de um conflito direto entre partes. Sobre o campo jurídico, Bourdieu afirma:

É certo que a prática dos agentes encarregados de produzir o direito ou de o aplicar deve muito às afinidades que unem os detentores por excelência da forma do poder simbólico aos detentores do poder temporal, político ou econômico e

isto não obstante os conflitos de competência que os podem opor (BOURDIEU, 2006, p 241-242).

Para esse autor, existe um discurso baseado na idéia de que o Direito é totalmente independente das relações de força que ele sanciona e consagra e ressalta que é preciso romper com essa ideia. E sobre o texto jurídico Bourdieu afirma:

No texto jurídico estão em jogo lutas, pois a leitura é uma maneira de apropriação da força simbólica que nele se encontra em estado potencial. (BOURDIEU, 2006, p. 212).

Na visão de Bourdieu (2006), quando os indivíduos utilizam o Direito para resolver um conflito, eles estão aceitando um modo de expressão e de discussão que implica na renúncia da violência física e na exclusão de formas de violência simbólica, como a injúria. Outro aspecto demonstrado por Bourdieu é que o Direito apenas pode exercer sua eficácia específica quando obtém o reconhecimento.

No que se refere à linguagem jurídica, que é uma linguagem própria, Bourdieu afirma que ela produz dois efeitos: a neutralização e a retórica da autonomia e da universalidade. Em relação ao primeiro efeito, utilizam-se frases passivas e impessoais, enquanto no segundo utiliza-se a ideia de racionalização para significar a equidade.

Bourdieu considera que os magistrados têm o papel de intérpretes da lei e devem assegurar a adaptação da lei ao real. Além disso, para esse autor, a sentença tem uma eficácia simbólica, pois demonstra que ela não é resultado da vontade e da visão de mundo do juiz, mas do que está definido em lei, ou seja, a *voluntas legis*. No que se refere à relação entre cidadão e juiz, Bourdieu vê nessa relação uma relação de poder, em que existem duas visões de mundo completamente diferentes. Ainda segundo Bourdieu, o direito consagra a ordem estabelecida ao consagrar uma visão dessa ordem que é uma visão do Estado, garantida pelo Estado.

Uma das dimensões do efeito simbólico do ato jurídico é, para Bourdieu, a visão dos Juristas sobre o Tribunal, que é considerado como um espaço em que o conflito se converte em diálogo e o processo se transforma em um mecanismo de se chegar à verdade. Segundo Bourdieu, o trabalho jurídico constitui um dos fundamentos da manutenção da ordem simbólica. E sobre a instituição jurídica, esse autor afirma:

“A instituição jurídica contribui, sem dúvida, universalmente para impor uma representação da normalidade em relação à qual todas as práticas diferentes tendem a aparecer como desviantes, anômicas, e até mesmo anormais, patológicas” (BOURDIEU, 2006, p. 250).

Parte-se, agora, para uma discussão da temática do Direito e da Justiça a partir de Boaventura de Souza Santos (2006). Para esse autor, a igualdade dos cidadãos perante a lei passa a se confrontar com as várias formas de desigualdade da lei junto aos cidadãos. E essa confrontação demonstra o acesso diferenciado ao Direito e à Justiça por parte das diferentes classes sociais. Além disso, Boaventura assinala que essa confrontação também se transformou em um campo de análise sociológica.

Boaventura ressalta que os conflitos oriundos dos novos direitos sociais foram constituídos como conflitos jurídicos, que deveriam ser resolvidos nos Tribunais. Esse autor ainda assinala que a questão do acesso à Justiça é bastante relevante para a sociologia, sobretudo por analisar os obstáculos encontrados por parte das classes populares para ter acesso efetivo à Justiça. Ele destaca que esses obstáculos são de três tipos: econômicos, sociais e culturais.

Os obstáculos econômicos se devem ao fato de que, em muitas sociedades, os custos do ingresso na Justiça são elevados e de que a relação entre o valor da causa e o custo da litigação tende a aumentar à medida que se baixa o valor da causa. Por isso, Boaventura afirma que a Justiça é cara, especialmente para os indivíduos mais pobres. A questão da lentidão da resolução dos processos é considerada por ele um aspecto que gera um custo econômico e que atinge com maior gravidade os indivíduos mais pobres.

No que tange aos obstáculos sociais, Boaventura ressalta que os cidadãos com menores rendas tendem a ter menos conhecimento dos seus direitos. Isso, segundo o autor, lhes acarreta maiores dificuldades para entender que um problema que os afeta pode ser de natureza jurídica, e que, por isso, merece ser resolvido na esfera da Justiça.

Além disso, para ele, os obstáculos culturais se referem ao fato de que as classes populares hesitam mais que os outros grupos sociais no momento de procurar à Justiça, inclusive quando consideram estar diante de um problema que deveria ser solucionado na Justiça. Boaventura destaca que os pobres têm medo de represálias quando se recorre à Justiça. Essa situação se verifica no relato de vários jovens entrevistados para essa pesquisa, visto que havia o receio de que a procura pela Justiça do Trabalho significasse dificuldades ainda maiores de inserção no mercado de trabalho.

Outro argumento de Boaventura é que o Estado não tem o monopólio absoluto da produção e distribuição do Direito, pois o Direito, que é estatal, coexiste na sociedade com outros modos de juridicidade. Segundo esse autor, tem crescido o número de mecanismos privados de resolução de conflitos, que geralmente são mais informais e baratos que a Justiça. Contudo, esses mecanismos podem não ter o mesmo significado que a Justiça exercida pelo Estado, sobretudo no que tange à correção das distorções realizadas pelo mercado, inclusive na esfera das relações de trabalho.

Em suma, de uma perspectiva sociológica, o Direito emerge das relações sociais e está presente no cotidiano dos indivíduos, garantindo direitos, instituindo deveres e punições ao não cumprimento da norma. O Direito pode ser utilizado como meio de controle social e é uma arena de conflitos. Ao mesmo tempo em que o Direito pode ser modificado pela pressão dos indivíduos e dos grupos sociais.

3.2 A Justiça do Trabalho no Brasil

Cada país tem sua forma própria de organizar as instituições responsáveis por proporcionar o acesso da população à Justiça. No Brasil, a Justiça do Trabalho é uma arena de conflitos, pois nela capital e trabalho buscam defender seus interesses, cabendo a Justiça decidir em favor de um dos lados. Quando um juiz decide a favor do empregador ou do empregado a partir de aspectos da legislação, sua sentença aparentemente foi escrita de forma imparcial.

Convém destacar que a Justiça do Trabalho é o órgão do Poder Judiciário Federal responsável pelo julgamento dos dissídios individuais e coletivos entre empregadores e trabalhadores, organismo o qual abrange todos os conflitos originários das relações de trabalho. As três instâncias da Justiça do Trabalho são: 1ª instância: Varas do Trabalho; 2ª instância: Tribunais Regionais do Trabalho (TRT); Instância extraordinária: Tribunal Superior do Trabalho (TST). Nesse sentido, a Justiça do Trabalho exerce a função de árbitro dos conflitos de interesse e de classes⁵⁰.

⁵⁰ Biavaschi (2007) afirma que, na área das análises sociológicas, existe uma lacuna referente ao tema específico do Direito e da Justiça do Trabalho. Mas deixa claro que nos últimos tempos houve uma expansão de trabalhos sociológicos sobre o Poder Judiciário e os operadores do direito.

No Brasil, conforme ressalta Campos (2008), o sistema de Justiça é constituído por várias instituições, mas tem seu centro no Poder Judiciário, em cujo entorno há mais quatro instituições: Ministério Público, Defensoria Pública, advocacia pública e advocacia privada.

Torna-se importante nesta discussão, salientar que a Justiça do Trabalho foi prevista pela Constituição de 1934 e criada em 1939 durante o governo Vargas. Apenas em 1946 essa esfera da Justiça foi integrada ao Poder Legislativo, já que, anteriormente, estava vinculada ao Poder Executivo e ao Ministério do Trabalho. Nesse período, a Justiça do Trabalho era constituída pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e Juntas de Conciliação e Julgamento⁵¹.

Discutem-se as funções das três instâncias da Justiça do Trabalho. De acordo com Guedes (2006), as Varas do Trabalho julgam dissídios individuais, tendo jurisdição local, já que abrangem um ou alguns municípios. Caso uma localidade não possua Vara do Trabalho, sua jurisdição pode ser conferida a um juiz de direito.

Os TRTs (Tribunais Regionais do Trabalho) julgam recursos das decisões dos Juízes das Varas do Trabalho, além de dissídios coletivos de categorias profissionais. No Brasil atual, existem 24 TRTs. São Paulo possui dois, sendo um na Capital e outro em Campinas. Ainda não foram instituídos TRTs nos Estados de Tocantins, Acre, Roraima e Amapá.

O TST tem sede em Brasília, mas a sua atuação abrange todo o território nacional. Entre as principais funções do TST estão: julgar recursos de revista⁵², recursos ordinários e agravos de instrumentos contra as decisões proferidas pelos TRTs, além do julgamento de dissídios coletivos de categorias organizadas nacionalmente, mandados de segurança, embargos opostos as decisões proferidas pelo próprio TST e ações rescisórias (Guedes, 2006).

Na Justiça do Trabalho, o conflito capital-trabalho se dá em torno dos embates existentes entre trabalhadores e empregadores nos processos trabalhistas e nas audiências, em que cada um desses atores sociais busca defender os seus interesses. Na visão de Morel e Pessanha (2007), a Justiça do Trabalho é resultado de um processo de lutas e conquistas de direitos pelos

⁵¹ A partir de 1999, há uma mudança na Justiça do Trabalho em que as Juntas de Conciliação e Julgamento passaram a ser denominadas de Varas do Trabalho. Porém, como destaca Pinto (2005), o que diferencia a Junta de Conciliação e Julgamento da Vara do Trabalho é que a primeira possuía além do juiz de direito, um juiz classista representante do trabalhador e um juiz classista representante do empregador. “A atual Vara do Trabalho é órgão singular, ou seja, representado por um único agente, que é juiz do trabalho. Trata-se de juiz de carreira, isto é, cujo acesso ao cargo somente é possível por concurso público” (Pinto, 2005, 19).

⁵² Os recursos de revista são julgamentos de recursos ingressados por empregados ou empregadores contra as decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho (Silva, 2000).

trabalhadores, que tiveram início bem antes da criação da Justiça Trabalhista. Morel e Pessanha assinalam, ainda, que a Revolução de 1930 acelerou o processo de regulação e de criação de uma nova estrutura para cuidar das relações trabalhistas.

Além disso, a Justiça do Trabalho se pauta no Direito do Trabalho. E esse ramo diferenciado do Direito se baseia em um conjunto de normas jurídicas instituídas pelo Estado Capitalista sobre a organização geral do trabalho, o que garante proteção ao trabalhador em suas relações de trabalho. Biavaschi (2006) considera que o Direito do Trabalho é uma reação ao processo de acumulação do capital, além de resultado de uma luta social com muitas dificuldades e retrocessos. Essa luta baseava-se na compreensão da profunda desigualdade fundante da relação entre capital e trabalho. “Nascia assim, um ramo do direito preocupado, desde sua gênese, em instituir mecanismos legais para compensar a assimetria nas relações de poder na indústria” (Biavaschi, 2006: 12).

Cardoso e Lage (2007) realizam uma interessante reflexão acerca da Justiça do Trabalho:

A Justiça do Trabalho e o direito por ela operado talvez sejam o arranjo mais permanente e consistente da regulação varguista, sobrevivente a perda de vigência real dos regulamentos corporativistas no cotidiano das relações entre as classes e dessas com o Estado no decorrer das décadas seguintes (CARDOSO e LAGE, 2007, p. 15).

Mendes (2007) aponta que a Justiça do Trabalho é um elemento de desmercantilização do trabalho e redistribuidor de renda, visto que atua sobre direitos sócio-econômicos relacionados ao mercado de trabalho.

Ao mesmo tempo em que Pessanha (2010) afirma que muitas análises têm demonstrado que a Justiça do Trabalho é um local privilegiado de exercício da cidadania de vários setores da classe trabalhadora.

Cumprir observar que a justiça do Trabalho possui três funções no sistema de relações de trabalho do Brasil (Maranhão, 1993). A primeira delas se refere ao fato de que toda disputa relacionada ao cumprimento da lei necessita ser solucionada por meio da Justiça do Trabalho. Como segunda função tem-se que essa Justiça possui responsabilidade de resolver as disputas em relação ao cumprimento dos contratos de trabalho, seja individual ou coletivo. A terceira função é que a Justiça Trabalhista deve atuar na conciliação, arbitragem e julgamento de negociações coletivas.

Segundo a Constituição Federal de 1998, em seu artigo 114, compete à Justiça do Trabalho conciliar e “julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União” (Constituição Federal 1988). Realiza-se a seguir uma breve discussão a respeito dos dissídios individuais e coletivos na Justiça do Trabalho.

Os dissídios individuais se referem à reparação de danos aos direitos individuais de trabalhadores e empresas, tanto no que se refere às garantias asseguradas por meio de legislação, como também aos direitos acrescentados pelos contratos de trabalho individuais e coletivos (Mendes, 2007). Normalmente, os dissídios individuais se referem a trabalhadores que têm direitos negados, raramente baseiam-se em direitos dos empregadores. Como demonstra Mendes (2007), os dissídios individuais na Justiça do Trabalho são em grande número porque não existem mecanismos eficientes de prevenção de litígios na esfera da relação capital – trabalho. Os dados da Justiça do Trabalho indicam que, anualmente, essa Justiça recebe aproximadamente dois milhões de processos. Nessa Justiça, o trabalhador que ingressa com ação é chamado de reclamante e a empresa que é acionada no processo é chamada de reclamada.

Nos dissídios individuais existe a possibilidade de conciliação (acordo). Na Justiça do Trabalho existe um incentivo para a realização de acordos, uma vez que essa medida é considerada por alguns juízes a solução preferencial dos litígios. Conforme demonstra Teixeira (2005), a conciliação por ato voluntário das partes, ou mesmo incentivada pelo juiz, que afirma as vantagens da conciliação, pode ser realizada a qualquer período da tramitação do processo trabalhista. Se a conciliação for aceita pelas partes e pelo juiz e se for cumprida o processo será encerrado.

Contudo, é necessário afirmar que o juiz pode recusar o acordo. Teixeira (2005) ressalta que são três as condições principais para a recusa do acordo pelos magistrados: lesão aos interesses e direitos dos trabalhadores, fraude ao INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) e qualquer outro desrespeito ao ordenamento jurídico.

No que tange aos dissídios coletivos, referem-se, sobretudo às seguintes controvérsias: direito de greve, cláusulas de contratação coletiva, nível de remuneração do trabalho, entre outras (Mendes, 2007).

Na visão de Teixeira (2005), os dissídios coletivos objetivam também definir normas a serem aplicadas na esfera de determinada categoria, ou mesmo, definir a melhor aplicação de uma determinada norma coletiva que já existe.

Convém destacar que o processo trabalhista tem algumas especificidades. As principais são: a gratuidade dos seus custos para o trabalhador (quando solicitado e deferido), a dispensa de advogados para as audiências, a oralidade e uma maior informalidade, especialmente quando comparado com outros ramos do Direito. Apesar de a contratação de um advogado não ser obrigatória para a defesa das partes na Justiça do Trabalho, são raros os casos em que empregado e empregador recorrem à Justiça do Trabalho sem o auxílio de advogados.

Quanto à audiência, é necessário, neste momento, defini-la. Teixeira (2005) sublinha que a audiência é uma sessão pública na qual o juiz ouve trabalhador e empregador⁵³, assim como testemunhas e peritos. “As audiências são públicas, pois a clandestinidade e o mistério lançam dúvidas sobre a correção da Justiça e a honestidade e imparcialidade do juiz” (TEIXEIRA, 2005, p. 96). Convém salientar que apenas os processos em segredo de Justiça não possuem audiências públicas.

Em relação à atuação dos empregadores na Justiça do Trabalho, Souto Maior (2007) considera que os empregadores utilizam os mais variados argumentos jurídicos ao longo dos processos com o intuito de transformar a busca de direitos pelos empregados em um caminho incerto e árduo, quase um martírio. Souto Maior até cita alguns dos argumentos utilizados pelos empregadores nos processos trabalhistas para defender seus direitos e não respeitar a legislação trabalhista. Abaixo segue um desses:

por exemplo, uma empresa que venha a sustentar a validade do trabalho em condições análogas a de escravo com o argumento de que as dívidas assumidas pelo trabalhador lhe dão o direito de restringir a liberdade deste para garantia do ressarcimento de seu patrimônio (SOUTO MAIOR, 2007, p. 33).

Os empregadores, ainda, têm ao seu favor o medo dos trabalhadores de ficarem mal vistos no mercado de trabalho pelo fato de terem procurado a Justiça do Trabalho. Esse medo por parte dos trabalhadores não é injustificado: há relatos de que muitas empresas criam ‘listas negras’ dos trabalhadores ‘rebeldes’, que procuraram a Justiça Trabalhista e que por isso não devem ser contratados. Essas listas, por sua vez, são encaminhadas para outras empresas e, com a internet, a

⁵³ Na audiência o empregador poderá ser representado por gerente ou qualquer outro funcionário que possua conhecimento dos fatos relativos ao processo, desde que possua procuração da empresa (Teixeira, 2005).

divulgação e o encaminhamento dessas listas ficou mais fácil. Entretanto, é válido ressaltar que essa prática, realizada por algumas empresas, é ilegal.

Nesta análise, também é relevante abordar a questão do vínculo empregatício, pois são muitos os processos trabalhistas em que o trabalhador solicita o reconhecimento do vínculo empregatício, que é também foco de grandes discussões nos Tribunais Trabalhistas brasileiros. Então, para que haja vínculo empregatício, são necessários os seguintes requisitos: o empregado deve ser pessoa física; prestar serviços não eventuais; subordinação jurídica; salário e pessoalidade, conforme define a CLT (Guedes, 2006).

Em 2004, a partir da Emenda Constitucional número 45 (EC 45/04), a Justiça do Trabalho teve ampliada sua área de atuação com a instituição de novas competências. Essa emenda alterou o artigo 114 da Constituição Federal. Com a EC 45/04, a Justiça do Trabalho passa atuar não apenas nas relações de emprego, mas também nas relações de trabalho, ocorrendo, assim, a ampliação da competência da Justiça Trabalhista. Vale destacar que a relação de emprego é uma das espécies de relação de trabalho. Porém, nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego.

Antes da emenda constitucional aqui discutida, havia uma limitação para atuação da Justiça do Trabalho, pois os conflitos seriam julgados apenas se um dos pólos da relação de emprego estivesse um empregador (Souto Maior, 2005).

Guedes (2006) destaca que algumas relações sociais comuns em nossa sociedade são relações de trabalho e não relações de emprego, tais como o estagiário, o cooperado, o trabalhador autônomo e eventual, como também o servidor público estatutário, que não possui contrato de trabalho regido pela CLT. Por conseguinte, pode-se definir a relação de trabalho como toda relação que envolva trabalho humano.

Por outro lado, a relação de emprego é, segundo Souza (2005), um vínculo que une empregado e empregador a partir de uma forma específica de trabalho, o trabalho subordinado.

Desta forma, a partir da EC 45/04, Justiça do Trabalho passa a atuar em variadas formas de trabalho humano, não apenas no típico emprego de caráter subordinado, que pressupunha as figuras de empregador e trabalhador como sujeitos recíprocos de pretensões e obrigações. Desta forma, a Justiça do Trabalho passa a atingir outras formas de exploração da força de trabalho que foram sendo criadas ao longo tempo, e que não são abrangidas pela CLT. Um exemplo citado por Guedes (2006) da nova atuação da Justiça do Trabalho é quando um representante comercial

autônomo ingressa com uma ação trabalhista contra a empresa que representa. Sobre essa emenda constitucional, Pessanha (2010) afirma:

“Com isso, não só se reforça o papel da instituição [Justiça do Trabalho], como principalmente se ampliam as possibilidades de todos os trabalhadores – aqui incluídos os informais, os terceirizados, os prestadores de serviços etc. – gozarem de direitos trabalhistas fundamentais” (PESSANHA, 2010, p. 135).

Entre os novos aspectos da atuação da Justiça do Trabalho, a partir da EC 45, estão a possibilidade de julgamento dos acidentes de trabalho e dos direitos previdenciários do trabalhador. Há, ainda, novas atribuições da Justiça do Trabalho, são elas: julgamentos de ações referentes a representação sindical, atos que foram decorrentes de greves, indenização por dano moral ou material decorrente da relação de trabalho, e os processos referentes às penalidades administrativas aplicadas aos empregadores pelos fiscais do trabalho (Guedes, 2006).

Morel e Pessanha (2007) afirmam que, na última década, sobretudo durante os governos de Fernando Henrique Cardoso, a Justiça do Trabalho foi ameaçada por projetos governamentais que tinham como objetivo alterá-la ou mesmo extingui-la, mas para o bem dos trabalhadores esses projetos não tiveram sucesso⁵⁴.

Um autor crítico à Justiça do Trabalho é Arion Sayão Romita (1999). Para ele, a Justiça do Trabalho é um produto do Estado Novo, sendo que essa Justiça foi elaborada à imagem e semelhança do Estado Novo.

Para Romita, o Estado Novo anulava a luta de classe e por isso teve que oferecer aos trabalhadores e patrões uma instituição que pudesse pacificamente solucionar as controvérsias. Essa instituição era a Justiça do Trabalho. Romita assinala que a Justiça do Trabalho teve, desde sua criação, um caráter corporativista e paritário por permitir que junto aos juízes de Direito participassem os juízes classistas, que representavam tanto trabalhadores quanto empregadores. Vale salientar que atualmente não há mais juízes classistas na Justiça do Trabalho.

Romita considera que a Justiça do Trabalho não seria mais necessária em uma sociedade democrática, como a que vivemos atualmente. Ele argumenta ainda que o Brasil de hoje deve se adaptar às ideias de hoje e se distanciar dos ‘fantasmas’ do Estado Novo, sendo um deles a Justiça do Trabalho. Esse autor afirma também:

⁵⁴ Fernando Henrique Cardoso em seu discurso de posse em 1995 disse: "Minha eleição para a presidência da República representa o fim da Era Vargas".

Mas nada se fez no sentido de atribuir à Justiça do Trabalho características próprias do novo regime político instaurado no país (democracia representativa). As Constituições posteriores (1967, 1969, 1988), todas – sem exceção – afinam pelo mesmo diapasão: conceituam a Justiça do Trabalho como órgão inadaptado ao regime democrático (ROMITA, 1999, p. 96).

O Estado continua a condicionar os atores sociais a buscarem no instrumento por ele instituído, vale dizer, a Justiça do Trabalho, a solução das disputar não só individuais como também coletivas e, quando se trata de conflitos coletivos, não só jurídicos como também os dissídios de interesse (ROMITA, 1999, p. 105).

A crítica de Romita à Justiça do Trabalho se baseia, além disso, no fato de que, em uma economia globalizada o Brasil sofre as conseqüências dos avanços tecnológicos e, por isso, deve adaptar o direito às exigências da globalização. Tanto o é que ele defende que não cabe ao Estado regular as condições de trabalho e os conflitos entre patrões e empregados, que deveriam ser resolvidos mediante negociação. E, se ela fosse frustrada, os conflitos deveriam ser solucionados por mediação ou arbitragem sempre voluntárias.

Convém ressaltar que muitos empresários e ideólogos do capital pensam de forma semelhante com Romita e consideram que a Justiça do Trabalho acarreta o ‘custo Brasil’⁵⁵. A justificativa para esse discurso se dá com o argumento de que a Justiça do Trabalho, por meio da legislação, amplia os encargos trabalhistas e previdenciários⁵⁶ sobre o contrato de trabalho, o que acarreta maiores custos com a força de trabalho e a conseqüente perda de competitividade das empresas nacionais. Ao mesmo tempo, afirmam que o custo Brasil é responsável pelos são altos índices de desemprego e informalidade.

A partir das discussões desse estudo verifica-se que justificar o desemprego e a informalidade pela Justiça do Trabalho é um erro, pois coloca em segundo plano o baixo crescimento da economia, a geração insuficiente de postos de trabalho, além das diversas táticas do capital para diminuir custos com a força de trabalho e instituir mecanismos de precarização do trabalho e desrespeito aos direitos trabalhistas. A Justiça do Trabalho pode garantir aos trabalhadores os direitos burlados pelos empregadores, como também pode possibilitar a diminuição das desigualdades sócio-econômicas.

⁵⁵ A bibliografia define ‘custo Brasil’ como os custos existentes sobre a folha de pagamento, especialmente os direitos trabalhistas, que diminuiriam a competitividade das empresas nacionais no atual capitalismo globalizado.

⁵⁶ Entre esses encargos estão: 13º salário, férias, depósitos no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e contribuições previdenciárias.

Outro argumento reproduzido por órgãos de imprensa e agentes do capital é que os trabalhadores utilizam a Justiça do Trabalho para tirar vantagem junto às empresas que trabalham ou trabalharam, dizem, ainda, que a Justiça do Trabalho é o primeiro recurso dos ‘trabalhadores mal intencionados’. Contudo, não é bem isso que ocorre, pois nem todos os trabalhadores agem dessa forma e não são todos que procuram a Justiça do Trabalho, especialmente com o receio de que isso atrapalhe em uma contratação futura.

Na argumentação de parte do empresariado desrespeitar os direitos trabalhistas é um meio de garantir competitividade e que, ainda, as micros e pequenas empresas por terem poucos recursos seriam obrigadas a burlar as normas trabalhistas. A solução para a questão trabalhista, segundo a visão dessa parcela do empresariado, seria a flexibilização da legislação trabalhista.

Em reportagem da Revista Carta Capital, de 14 de agosto de 2007, o juiz Cláudio José Montesso falou sobre essas questões:

Tem se propagado o discurso no Brasil no sentido de que o trabalhador atrapalha, que causa problemas ao empresário e que só agrava o problema do custo social. É uma falácia. O empregado aqui ganha mal e simplesmente não se justifica dizer que ele causa algum tipo de dano... “Trata-se de um mito achar que o trabalhador entra na Justiça por oportunismo. O que se esquece ao fazer esse tipo de afirmação é que a Justiça do Trabalho é a mais acessível a população (Carta Capital, 14/08/2007).

Um dos conceitos de relevância nesta discussão é o de judicialização. De acordo com Cardoso (2003), a judicialização manifesta-se pela predominância de recursos à Justiça do Trabalho na resolução de conflitos individuais de direito em detrimento de soluções negociáveis.

A Justiça do Trabalho se transformou nas últimas décadas, tal como assinala Cardoso (2003): houve, segundo ele, aumento das demandas na Justiça do Trabalho, uma vez que o capital escolheu evadir-se da norma, burlando direitos. Esse aumento de processos fez chegar ao Judiciário os mais diversificados tipos de conflitos de interesse, desde o desrespeito a direitos patrimoniais, tais como o pagamento de verbas rescisórias, férias, 13º salário, horas extras, entre outros, até questões relacionadas à intimidade e preservação da personalidade do indivíduo, como o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Deste modo, se dá um intenso processo de Judicialização das relações de classe no Brasil.

Na visão de Cardoso e Lage (2007), a judicialização das relações de trabalho no Brasil fez com que a Justiça do Trabalho adquirisse nos últimos anos um papel central na regulação do

mercado de trabalho. “O aumento das demandas trabalhistas individuais no Brasil decorre da crescente deslegitimação do direito do trabalho entre os empregadores, que não se conformam a ele, e tentam se evadir da obediência esperada” (Cardoso e Lage, 2007, p. 99). Esses autores assinalam ainda que nos anos 1990 houve uma grande flexibilização do Direito do Trabalho⁵⁷, tal como se demonstra abaixo:

A economia brasileira tratou de flexibilizar no grito o direito do trabalho nos anos 1990, via contestação da norma legal, expressa por dois indicadores centrais: a queda na proporção de assalariados com carteira assinada entre os assalariados em geral e o aumento do número de demandas na Justiça do Trabalho (CARDOSO & LAGE, 2007, p. 100).

Mendes (2007) afirma que quando ocorre a judicialização de conflitos há uma redução da assimetria de forças na esfera do trabalho. Todavia, adverte que a judicialização de conflitos e mesmo sua coletivização não são capazes de criar no mercado de trabalho a formalização do emprego.

Para aprofundar a abordagem da Justiça do Trabalho, é necessário discutir o sistema de relações de trabalho no Brasil. Como argumenta Mendes (2007), o sistema de relações de trabalho no Brasil tem como característica a acentuada presença do Judiciário no sentido de solucionar os conflitos entre capital e trabalho. Vale destacar que as Constituições Federais, após a Revolução de 1930, mantiveram o sistema de relações do trabalho sujeito aos efeitos das organizações judiciárias.

Mendes (2007) aponta que o sistema de relações de trabalho no Brasil tem outras três características. A primeira delas é a ampla força dos empregadores quanto à contratação, disposição e uso da força de trabalho. Ao passo que a segunda característica é a tensão entre a regulação pública e os instrumentos de resistência dos empregadores para universalizar o modelo de relações de trabalho, especialmente devido à grande informalidade e precarização do trabalho. A última característica se refere à adaptação do uso da regulação pública aos processos de reestruturação das empresas quanto à contratação, à remuneração e ao uso do trabalho.

⁵⁷ Nos anos 1990 foram criadas as Comissões de Conciliação Prévia nas empresas que tinham como objetivo realizar a conciliação do conflito trabalhista individual antes que ele chegasse às Varas Trabalhistas. Essas comissões foram criadas com o intuito de estimular a negociação direta e desafogar a Justiça do Trabalho (Cardoso e Lage, 2007).

Muitos autores, tais como Mendes e Cardoso, consideram que o sistema de relações de trabalho no Brasil é legislado, pois o Estado é o principal editor de normas jurídicas sobre o funcionamento do mercado de trabalho. Assim, o direito é mediador das disputas entre capital e trabalho. No modelo legislado é central a questão da validade da norma jurídica, pois a validade da norma está relacionada aos procedimentos ligados a sua produção e interpretação.

Na última década cresceu a ideia entre muitos empresários de que é necessária a ampliação da autonomia privada e a superação do sistema de relações do trabalho, criado nos anos 1930 e 1940, inclusive nos setores mais integrados à economia globalizada, onde normalmente está instalado o setor mais dinâmico e orgânico dos trabalhadores. “Parcela hegemônica do capital defende a simples prevalência do contrato sobre as regras oriundas do Estado” (MENDES, 2007, p. 88).

3.2.1 Outras instituições públicas da área do trabalho

Além da Justiça do Trabalho, há mais duas instituições públicas da área do trabalho: a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Ministério Público do Trabalho (MPT). Essas instituições representam algumas das formas de atuação do Estado no mercado de trabalho.

A fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego tem como objetivo fiscalizar o cumprimento, por parte das empresas, da legislação trabalhista, das normas de saúde e de segurança do trabalho e, assim, combater a informalidade e o desrespeito aos direitos dos trabalhadores.

O Ministério Público do Trabalho⁵⁸ foi criado praticamente junto com a Justiça do Trabalho, na década de 1930. Mas apenas com a Constituição de 1988 que o MPT garantiu independência institucional. No que se refere à atuação judicial do MPT, ela pode dar nos processos judiciais, seja como parte, autora ou ré, ou mesmo como fiscal da lei. E, ainda, a atuação do MPT tem sido bastante relevante na luta pela erradicação do trabalho infantil, do trabalho forçado e escravo, assim como na atuação contra diversas formas de discriminação no mercado de trabalho.

⁵⁸ Já fez parte do Ministério Público do Trabalho importantes juristas, como Marco Aurélio de Farias Mello, Arnaldo Sussekind e Evaristo de Moraes Filho.

Conforme assinala Krein (2006), o MPT tem como objetivo defender a ordem jurídica, a democracia e os interesses individuais e sociais indisponíveis. A atuação do MPT se dá em questões que envolvem um coletivo de trabalhadores e esse órgão pode apurar e investigar denúncias e até realizar o encaminhamento judicial de situações que impliquem em desrespeito à legislação que afeta um coletivo de trabalhadores ou mesmo a sociedade (Krein, 2006).

Na visão de Baltar et al. (2006), as instituições públicas da área do trabalho tiveram um papel importante no aumento da formalização do trabalho no Brasil, a partir de 2003. Entretanto, os autores consideram que a melhoria da dinâmica econômica e do mercado de trabalho também foi muito importante para a ampliação da formalização do trabalho. Esses autores ressaltam ainda que várias questões relativas às relações e condições de trabalho sofrem influência das ações das instituições públicas da área do trabalho.

No que se refere à atuação da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, Baltar et al. afirmam que, a partir da ação do MTE houve crescimento do número de trabalhadores registrados no período entre 1999 e 2000 e a partir do ano de 2004. Para Baltar et al. (2006), a fiscalização trabalhista no Brasil é extremamente precária, pois a quantidade de auditores fiscais do trabalho é muito pequena em relação ao tamanho do mercado de trabalho e à enorme precariedade e ilegalidade existentes nesse mercado. Segundo esses autores, o principal alvo da fiscalização dos auditores fiscais do trabalho é a regularização do registro dos trabalhadores.

Não se pode deixar de mencionar que, no Brasil, o descumprimento da legislação trabalhista é muito frequente e existem muitas formas de burlar a legislação vigente, tais como a utilização indevida dos estagiários pelas empresas, a contratação de trabalhadores na condição informais, o desrespeito às normas de saúde e segurança do trabalho, entre outras.

Na presente discussão é importante destacar a argumentação de Cardoso e Lage (2007):

Denunciar a rigidez da legislação, como a faz a literatura econômica hegemônica no debate nacional, sem levar em conta o fato de que simplesmente parte dela não é cumprida, é cometer o sério equívoco de tomar o direito pelo mundo, a norma legal pelos fatos (CARDOSO e LAGE, 2007, p. 10).

Quanto ao Ministério Público do Trabalho, esse órgão tem tido em muitas cidades brasileiras, o papel de combate a fraude trabalhista e vem contribuindo para formalizar a relação de emprego, tal como menciona Baltar et al. (2006).

Na análise de Krein (2006), o MPT tem sido uma força de resistência ao processo de flexibilização do direito do trabalho.

Conforme destacam Baltar et al. (2006), a Justiça do Trabalho, juntamente com outros órgãos públicos da área do trabalho, é primordial para garantir aspectos relativos às condições de trabalho e às relações de trabalho. A atuação da Justiça do Trabalho frente à terceirização é exemplo disso, pois, a partir de jurisprudências, se responsabiliza subsidiariamente a empresa que contratou os serviços de terceirização. Deste modo, se a empresa contratada para terceirizar determinada atividade não pagar os direitos trabalhistas dos seus funcionários, a empresa que terceirizar poderá ter que arcar com o pagamento desses direitos.

De acordo com Cardoso e Lage (2007), pouco se analisam os efeitos das instituições públicas da área do trabalho para garantir eficiência ao mercado de trabalho, e, sobretudo, o respeito à legislação trabalhista. Cardoso e Lage afirmam, ainda, que um país pode ter um sistema de regulação do trabalho bastante detalhado e rígido em termos formais, mas bastante flexível na prática, pois os empregadores têm a opção de não cumprir o que a legislação determina. Para esses autores, o Brasil é exemplo disso, uma vez que o sistema de relações do trabalho no país oferece instrumentos relevantes para que a legislação trabalhista não seja respeitada. “Ocorre que uma norma só existe no processo de fazer-se valer” (Cardoso e Lage, 2007, p. 10).

Vale destacar que a Justiça do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego, juntamente com entidades da sociedade civil, possuem grande relevância para que a legislação trabalhista seja cumprida e que não exista apenas na teoria. Assim, um aspecto relevante para o cumprimento das normas trabalhistas é a fiscalização da aplicação da lei pelas Delegacias Regionais do Trabalho do MTE e pelo MPT aliada às penalidades pelo não cumprimento da legislação trabalhista aplicadas pela Justiça do Trabalho.

3.3 Os jovens na Justiça do Trabalho

Não se pode deixar de assinalar que a análise da relação dos jovens com a Justiça do Trabalho no Brasil possibilita a compreensão das relações de trabalho em que a juventude está inserida. Como também permite entender os mecanismos utilizados pelos empregadores para

baratear e precarizar a força de trabalho juvenil em um mercado de trabalho bastante desestruturado.

A questão da dificuldade de inserção no mercado de trabalho, aliada ao grande desemprego juvenil, são limitadores da procura da Justiça do Trabalho pelos jovens. Existe nesta situação uma questão relevante: o medo de que a procura da Justiça do Trabalho torne ainda mais complicada a situação no mercado de trabalho. Nas visitas às Varas do Trabalho soube-se, por meio de funcionários do Judiciário Trabalhista, da existência de ‘listas negras’ produzidas e repassadas entre os empregadores que indicam os trabalhadores (jovens ou não jovens) que já ingressaram com ações trabalhistas. As ‘listas negras’ objetivam evitar a contratação de trabalhadores que já buscaram seus direitos na Justiça do Trabalho. É válido destacar que tanto no campo quanto na área urbana existem essas listas.

Todavia, não se pode negar que, apesar das ‘listas negras’ e das condições oferecidas pelo mercado de trabalho, há jovens que ingressam com ações na Justiça do Trabalho, pois consideram que essa Justiça é uma aliada na defesa de seus direitos.

Pode parecer estranho para muitos que a juventude esteja procurando a Justiça do Trabalho para ter acesso a direitos negados por empregadores, mas esse grupo social está nas Varas do Trabalho e acompanha os processos que foram movidos por ele.

Nas visitas às Varas do Trabalho, para realização das entrevistas, verificou-se os jovens, alguns um pouco tímidos por estar esperando a audiência, já que entendem que podem ficar mal vistos seja pelo mercado de trabalho seja pela própria comunidade onde vivem. Na Justiça do Trabalho, os pobres ingressam não sendo réu, algo pouco comum nas outras esferas da Justiça.

Nesse contexto, o trabalho dos advogados é de grande relevância porque parte da juventude que procura a Justiça do Trabalho desconhece o comportamento que deve ter no decorrer da audiência.

A busca dos jovens pela Justiça do Trabalho pode variar conforme a classe profissional, a escolaridade, os conhecimentos quanto aos seus direitos, a sua renda familiar, assim como outros fatores. Para o empregador que pretende realizar uma contratação, uma forma de verificar se o jovem já foi à Justiça do Trabalho é entrar em contato com o último empregador e perguntar se o ex-empregado ingressou com ação na Justiça do Trabalho contra a empresa dele. Essa é uma prática extremamente conservadora e evidencia a idéia muito reproduzida no Brasil, de que

aqueles que procuram seus direitos estão errados simplesmente por não se calarem com as injustiças.

Como demonstra Zaluar (1994), as classes populares estão excluídas do acesso à Justiça, o que impossibilita a concretização da cidadania. Isso se torna também relevante para a Justiça do Trabalho, pois as classes populares encontram diversas barreiras para ingressar na esfera jurídica e ter acesso aos direitos negados pelos empregadores. Entre essas barreiras estão o desconhecimento dos direitos trabalhistas, a ausência de um advogado⁵⁹ que possa representar o empregado e o receio de ser incluído em ‘listas negras’ que dificultaram o acesso a novos postos de trabalho. Há até aqueles trabalhadores que não sabem da existência da Justiça do Trabalho ou procuram receber direitos trabalhistas negados em outras esferas da Justiça, como a criminal e a civil. Grynspam (1999) assinala que quanto mais informal e menos cara for a Justiça, mais fácil será o acesso dos cidadãos a ela.

No Brasil, boa parte da população enfrenta dificuldades para ter acesso aos serviços da Justiça. Campos (2008) afirma que a população, normalmente, encontra serviços demorados, parciais e incertos, que não possibilitam a reparação de seus direitos. “As razões desse acesso desigual e pouco efetivo estão ligadas não só a demanda por serviços jurisdicionais no país, mas também a sua oferta” (CAMPOS, 2008, p. 7). Esta situação também é válida para boa parte dos jovens que buscam a Justiça do Trabalho. Deve-se levar em conta que outros fatores dificultam o acesso à Justiça, como a falta de uma consciência, por parte dos cidadãos, da existência de direitos que são negados e burlados. Essa consciência é dificultada por causa da baixa escolaridade da população e pelas más condições da educação. Assim como a ausência de meios financeiros e a falta de confiança no Poder Judiciário brasileiro faz parte da população nem sujeitar à violação de seus direitos a Justiça (Campos, 2008).

É necessário frisar que ter acesso à Justiça é uma questão de cidadania e de democracia. No caso dos jovens, especialmente, ingressar na Justiça do Trabalho é um exercício de cidadania e de contato com as instituições democráticas e com o Estado. O acesso à Justiça é um instrumento que os cidadãos possuem para ter garantido direitos que foram negados. Cidadania significa generalização de direitos e se opõe à noção de privilégios e, por isso, a democratização do acesso à Justiça se torna ainda mais importante.

⁵⁹ No que tange ao acesso aos serviços de advogados, a legislação prevê que é dever dos sindicatos proporcionar assistência judiciária (advogados) aos trabalhadores da respectiva categoria, sejam eles filiados ou não ao sindicato (Teixeira, 2005). Outra forma dos trabalhadores terem acesso aos advogados é a Justiça gratuita.

No que tange à morosidade da Justiça⁶⁰, é preciso salientar alguns aspectos. O primeiro deles é a incerteza na reparação dos direitos, além do fato de que a demora da Justiça faz com que a população passe a ter dúvidas sobre a própria existência dos direitos que foram levados à apreciação do complexo judicial (Campos, 2008). Vale então salientar que esses são fatores que podem influenciar a juventude a não recorrer à Justiça do Trabalho.

Outro fator que é limitador para que os jovens recorram à Justiça do Trabalho é o conhecimento dos direitos trabalhistas, se eles não são conhecidos não há porque questioná-los na justiça. Tanto no caso dos jovens, como dos outros trabalhadores, a conscientização dos direitos trabalhistas garantidos em lei gera uma potencial demanda pela Justiça Trabalho, sobretudo nos casos em que os direitos são burlados pelos empregadores. Desse modo, recorrer à Justiça do Trabalho pode contribuir para a conscientização dos jovens quanto aos seus direitos.

Há, para uma parcela dos jovens que recorrem à Justiça do Trabalho, um sentimento de que a Justiça fará com que eles recebam o devido respeito dos empregadores, como disseram alguns jovens que foram entrevistados nas Varas do Trabalho. Essas entrevistas serão discutidas no próximo capítulo.

Ao contrário do que muitos afirmam o conflito entre capital e trabalho ainda existe na contemporaneidade e a exploração da força de trabalho tem se dado de forma mais acentuada que em períodos anteriores. Os jovens vivenciam essa situação de precariedade e uma alternativa para parte dos jovens obter direitos trabalhistas que estão na legislação, mas não lhe são garantidos, é a busca pela Justiça do Trabalho.

Um aspecto importante na discussão sobre a relação dos jovens com a Justiça do Trabalho é a possibilidade de realização de acordo na audiência relativa ao processo ingressado pelo jovem. Vale salientar que a própria Justiça do Trabalho incentiva a realização do acordo, que pressupõe que as duas partes cederam para que o processo seja encerrado e que a parte prejudicada, o jovem, tenha em menor tempo acesso aos benefícios dos direitos anteriormente negados pelo empregador. Todavia, quase sempre no momento do acordo, os jovens e os outros trabalhadores que procuram a Justiça do Trabalho perdem parte dos direitos solicitados.

⁶⁰ A reportagem do Jornal Folha de S. Paulo, do dia 30/03/2010, traz informações importantes sobre a morosidade da Justiça Trabalhista. “Segundo dados do 15º TRT (Tribunal Regional do Trabalho), em 2009, uma ação trabalhista demorou até cinco anos e sete meses para ser solucionado pela Justiça... Na área de abrangência do tribunal, a média de demora das ações trabalhistas que superam 40 salários é de quatro anos e sete meses, a contagem começa na data em que a ação é ajuizada e termina com sua execução.”

O argumento principal para a realização do acordo é a morosidade da Justiça Trabalhista, assim advogados e parte dos jovens argumentam que é melhor receber valores menores em período curto de tempo a receber valores maiores em períodos mais longos, conforme se constatou em visitas a Varas do Trabalho e no acompanhamento de audiências. Assim, a questão do acordo denota um acesso precário dos jovens à Justiça do Trabalho. Nesta discussão, é preciso ressaltar que as condições sociais e econômicas dos jovens podem influenciar a realização de acordos. Assim, esperar os trâmites judiciais⁶¹ pode não ser possível, visto que uma parcela dos jovens apenas pode estudar se tiver renda, além das obrigações de auxiliar no orçamento familiar. Outro fator de relevância para que os jovens aceitem o acordo é o desemprego: muitos enfrentam longo período de inatividade após saírem do emprego em que ele tiveram seus direitos negados. Dessa maneira, para este jovem desempregado, os recursos conseguidos com o processo podem ser fundamentais para sua manutenção e de sua família, ao mesmo tempo em que ele necessita de recursos para procurar um novo emprego.

Contudo, ingressar na Justiça do Trabalho, em busca de um simples direito, ainda não é considerado algo natural para os jovens brasileiros, pois muitos ainda consideram que essa ação pode prejudicar a sua carreira, ou mesmo fazer com que não retornem ao mercado de trabalho. Portanto, entre os jovens vigora a incerteza quanto ao futuro e para parte considerável a precariedade no trabalho é algo natural, um passo para conseguir um emprego melhor no futuro, pois o emprego, mesmo precário, propicia a aquisição de experiência, que é vista pelos jovens como algo que possibilita melhores chances de inserção ocupacional.

3.4 Estatísticas sobre os processos trabalhistas, inclusive os que envolvem estagiários

Anualmente, entre dois e três milhões de trabalhadores procuram a Justiça do Trabalho. O gráfico 1 indica o número de processos trabalhistas nas décadas de 1990 e 2000, já incluídos os processos recebidos pelas três instâncias da Justiça Trabalhista. Com o gráfico percebe-se que até o ano de 1993 o número de processos trabalhistas era inferior a dois milhões de processos. A partir de 1994 a quantidade de processos ultrapassou a marca de dois milhões de processos e

⁶¹ Se o jovem ou mesmo o empregador tiveram sentença desfavorável na Vara do Trabalho podem recorrer em outras duas instâncias da Justiça do Trabalho: o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST).

chegou nos anos de 1997 e 1998 a ultrapassar os dois milhões e trezentos mil processos⁶². Isso está relacionado à piora das condições de trabalho encontradas pelos trabalhadores na segunda metade dos anos 1990.

O gráfico demonstra que, na década de 2000, em todos os anos o número de processos superou a marca de dois milhões, sendo que na segunda metade da década houve um aumento significativo, culminando em 2009 com quase três milhões de processos trabalhistas. Vale salientar que a Emenda Constitucional número 45, que abrangeu a atuação da Justiça do Trabalho, influenciou o aumento do número de processos a partir do ano de 2005, pois os processos que eram julgados em outras esferas da Justiça passaram a ser analisados pela Justiça do Trabalho.

No ano de 2009, o número de processos chegou a 2,9 milhões, o que tem relação com a crise enfrentada pelo mercado de trabalho brasileiro entre o segundo semestre de 2008 e 2009 em decorrência da crise financeira internacional. No Estado do Paraná (TRT da 9ª Região), por exemplo - segundo dados da Justiça do Trabalho - houve um crescimento de 10% no número de processos trabalhista apenas nos quatro primeiros meses de 2009. Enquanto no TRT da 2ª Região, nos três primeiros meses de 2009 houve um aumento de 11,4% no número de processos recebidos. Desse modo, os efeitos da crise financeira internacional também foram sentidos na Justiça Trabalhista através do crescimento do número de processos.

Vale salientar ainda que os dados do TST indicam que até julho de 2010, a Justiça Trabalhista já recebeu 1,7 milhão de processos, o que significa cerca de 243 mil processos recebidos mensalmente.

Destaca-se agora, na tabela a seguir, o número de processos recebidos nos anos de 2008 e 2009 pelos TRTs que foram fontes para os processos analisados neste capítulo.

⁶² Um processo trabalhista é composto pelas seguintes partes: 1) Petição Inicial: que pode ser definida como a descrição dos motivos que fizeram o estagiário procurar a Justiça do Trabalho e, ainda, os direitos pedidos pelo estagiário com a explicação de que foram negados; 2) Atas das audiências na Vara do Trabalho (consta se houve acordo). Se houver acordo o processo se encerra; 3) Se não houver acordo, o processo segue e a reclamada entrega a contestação. Na visão Acquaviva (2001), a contestação é a resposta do réu em que é pedida a impugnação dos pedidos do autor da ação. Deste modo, na contestação há a explicação da reclamada para que os pedidos do reclamante não sejam aceitos; 4) O juiz julga a ação e estabelece a sentença. Na análise de Almeida (2001), a sentença é a decisão do juiz que põe fim a um processo; 5) Recursos da parte perdedora nas outras esferas da Justiça do Trabalho (TRT e TST). De acordo com Plácido e Silva (2000), o recurso é o meio pelo qual a parte que tem decisão desfavorável se dirige à autoridade superior para que a decisão seja reformada ou cancelada. Inicialmente recorre-se ao TRT e se houver nova derrota há a possibilidade de recorrer no TST. O recurso para o TRT é chamado recurso ordinário, que significa que uma das partes recorre de decisão de Vara do Trabalho. Ao passo que o recurso para o TST é denominado recurso de revista e se refere a recurso de decisão do TRT.

Tabela 22 - Número de processos recebidos pelo TRT da 2ª Região e pelo TRT da 4ª Região nos anos de 2008 e 2009		
	2008	2009
TRT da 2ª Região (São Paulo)	121.297	126.559
TRT da 4ª Região (Rio Grande do Sul)	78.604	67.120

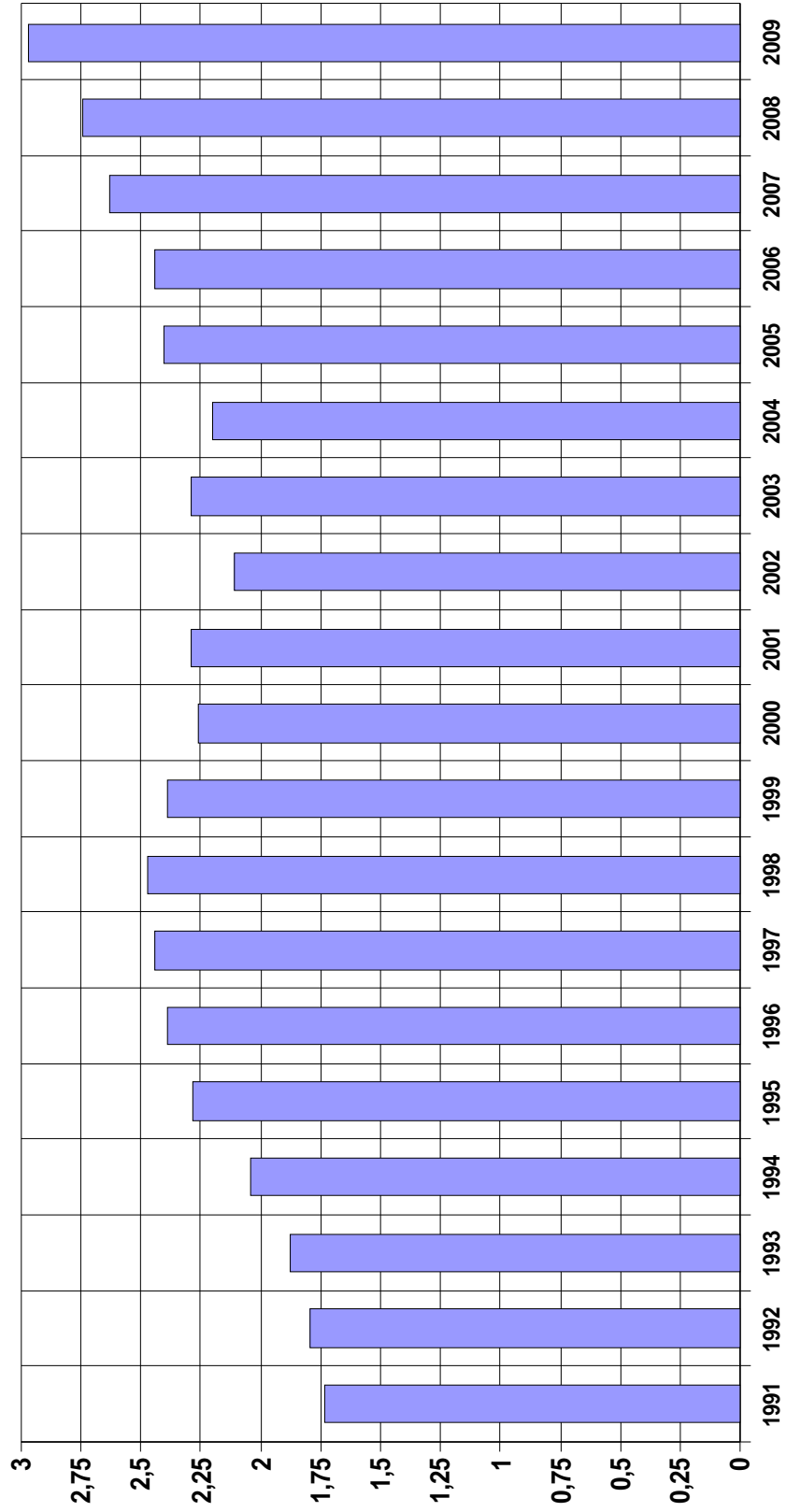
Fonte: TST

Um importante dado localizado para a pesquisa é o número de processos de estagiário, nos dois Tribunais Regionais do Trabalho que forneceram os processos: TRT da 2ª Região e TRT da 4ª Região. Esses dados têm como fonte os sítios desses dois Tribunais Regionais do Trabalho na internet. Sobre esses dados é preciso destacar que têm como origem os acórdãos (decisões de Tribunais Regionais do Trabalho) e têm a limitação de que não conseguem mostrar os processos que se encerraram na primeira instância, a Vara do Trabalho.

Não se pode perder de vista que cada Tribunal tem uma metodologia para calcular o número de acórdãos. O TRT da 2ª Região trabalha com todos os acórdãos, mas apenas a partir de 2005. Em anos anteriores a 2005, o TRT da 2ª Região disponibiliza apenas uma amostra dos acórdãos, o que não possibilita que se verifique o total de acórdãos e, conseqüentemente, não se pode mensurar a quantidade total de processos de estagiários. Isso não significa que o TRT da 2ª Região tenha menos processos de estágios, mas tem uma metodologia diferente para criar seus dados sobre os processos. Então, para esse estudo, preferiu-se trabalhar com os dados de processos do TRT da 2ª Região, no período entre 2005 e 2009, visto que nesse período estão disponíveis todos os acórdãos.

Já o TRT da 4ª Região é mais completo, pois informa todos os acórdãos existentes para um determinado período, sendo possível trabalhar com dados de acórdãos mais antigos. Porém, para que seja possível realizar comparação com os dados do TRT da 2ª Região, optou-se pelo período entre 2005 e 2009.

Gráfico 1 - Movimento processual na Justiça do Trabalho nas décadas de 1990 e 2000 (em milhões de processos)



Fonte: TST

Segue abaixo o número de processos de estagiários no TRT da 2ª Região que chegaram à segunda instância.

Tabela 23 – Número de processos de estagiários que chegaram à segunda instância no TRT da 2ª Região no período entre 2005 e 2009	
Ano	Número de processos
2005	159
2006	168
2007	230
2008	217
2009	200
Total	974

Fonte: TRT da 2ª Região

Na pesquisa dos acórdãos do TRT da 2ª Região, constatou-se que muitos dos processos de estagiários nesse Tribunal são contra bancos e empresas prestadoras de serviços.

Entre os anos de 2005 e 2009, o número de processos de estagiários no TRT da 2ª Região foi de 974, o que dá em média 195 processos por ano, o que é um número expressivo de processos, pois envolvem apenas um assunto, o estágio. Vale salientar que a partir de 2007 o número mínimo de processos anuais de estagiários foi de 200.

Parte-se agora para o número de processos de estagiários no TRT da 4ª Região. Nesse TRT, os dados são do período entre 2005 e 2009. O número de processos de estagiários no TRT da 4ª Região foi de 269, o que dá em média 54 processos por ano. Os anos de 2005 e 2008 são os que apresentam maior número de processos.

Tabela 24 – Número de processos de estagiários que chegaram à segunda instância no TRT da 4ª Região no período entre 2005 e 2009	
Ano	Número de processos
2005	81
2006	52
2007	47
2008	82
2009	7
Total	269

Fonte: TRT da 4ª Região

Quando compara-se os dados de processos de estagiários dos dois TRTs, temos que no da 2ª Região o número de processos é maior, pois esse TRT é o que recebe mais processos no país. No ano de 2008, por exemplo, o TRT da 2ª Região recebeu 121.297 processos, enquanto o TRT da 4ª Região recebeu 78.604 processos, segundo dados do TST (Tribunal Superior do Trabalho).

Além disso, tem-se os dados referentes a processos de estagiários que chegaram à última instância da Justiça do Trabalho, o TST, que tiveram como origem todos os Tribunais Regionais do Trabalho. Entre os anos de 2005 e 2009, o número de processos de estagiários que chegou ao TST foi de 2000, o que é um número bastante alto, pois não são todos os processos que podem chegar ao TST, uma vez que é preciso cumprir certas regras para que sejam admitidos. Por ano, chegaram ao TST em média 400 processos de estagiários. Um número reduzido dos processos analisados e discutidos nesse capítulo chegou ao TST.

Percebe-se, através dos dados destacados anteriormente, que um número significativo de estagiários procura a Justiça do Trabalho para contestar o estágio e solicitar o reconhecimento do vínculo empregatício. Esse é um exercício de cidadania dos jovens e permite que eles valorizem um direito que possuem, o de recorrer à Justiça. Além disso, tais dados demonstram a luta dos jovens contra o desrespeito aos seus direitos, bem como uma luta para ter estágios que cumpram suas verdadeiras funções e que sejam experiências positivas em suas trajetórias profissionais.

3.5 Análise de processos trabalhistas movidos por estagiários

Os processos trabalhistas são documentos públicos ricos em informações e relevantes para a pesquisa, pois, trazem questões importantes, como as condições em que se davam a relação de estágio, e até mesmo registram o tempo que o processo leva para ser encerrado. Ao mesmo tempo, os fatos que ocorrem ao longo do processo incentivam para que sejam pensadas questões relevantes aos jovens, como a gravidez precoce, tema presente em alguns processos analisados, e a ausência de certas políticas públicas. Além disso, as decisões da Justiça do Trabalho expressam a atuação do Estado no julgamento de conflitos trabalhistas, o que se percebe na análise dos processos.

Na visão de Cellard (2008), o documento escrito constitui uma fonte preciosa para os pesquisadores das Ciências Sociais e, ainda, esse documento permite a reconstituição do passado e representa os vestígios da atividade humana em determinada época.

Vale destacar que os processos analisados têm origem em dois TRTs: o TRT da 2ª Região e o TRT da 4ª Região. O TRT da 2ª Região tem sede cidade de São Paulo e atende a Região Metropolitana de São Paulo, as cidades do ABC e a região de Santos. Enquanto o TRT da 4ª Região tem sede na cidade de Porto Alegre e atende a todo Estado do Rio Grande do Sul.

A escolha de analisar processos do TRT da 2ª Região e do TRT da 4ª Região tem como objetivo verificar se existem diferenças no julgamento da Justiça do Trabalho nesses dois TRTs⁶³. Além disso, outro fator que motivou a escolha desses dois TRTs foi o fato de disponibilizarem para a pesquisa os processos de estagiários referentes ao período analisado entre 2000 e 2005, visto que nem todos os Tribunais Regionais do Trabalho arquivam os processos e/ou possuem Centros de Memória e disponibilizam processos encerrados para a utilização em pesquisas. Ainda é preciso mencionar que apenas processos que já foram encerrados puderam ser utilizados nesse estudo, visto que processos em andamento não são disponibilizados para pesquisas.

Discute-se agora brevemente o contexto econômico e social em que foi produzida a análise dos processos estudados neste capítulo. Entre os anos de 2000 e 2005, o Brasil enfrentou um pequeno crescimento econômico e uma grave crise no mercado de trabalho, em que era desfavorável para os trabalhadores em geral, mas com maior intensidade para os jovens. Quanto ao crescimento econômico, vale destacar que, segundo dados do IBGE, a média de crescimento no período foi de 3% e os três anos de maior crescimento foram 2000, 2004 e 2005, com crescimento de 4,3%, 5,7% e 3,2%, respectivamente. E os piores anos de crescimento nesse período foram os de 2001 e 2003.

Vale salientar que a partir de 2003 houve uma melhora no mercado de trabalho, especialmente devido à ampliação da geração de empregos formais, e à melhora nos valores do salário mínimo, pois ele teve aumentos superiores à inflação. Quanto à taxa de desemprego total na Região Metropolitana de São Paulo, segundo dados do DIEESE/SEADE, ela era, em janeiro de 2000, de 17,7%; em janeiro de 2002 de 19,1% e em janeiro de 2004 de 19,1%. Contudo, para os jovens essa taxa de desemprego era muito maior, especialmente para a faixa etária entre 15 e 17 anos. A taxa de desemprego para a faixa etária de 15 a 17 anos na Região Metropolitana de São Paulo, segundo dados do DIEESE/SEADE, era de 49,7% em janeiro de 2000; 51,8% em

⁶³ Não se utilizou processos do TRT da 15ª Região (Campinas) porque o seu Centro de Memória somente poderia disponibilizar para pesquisa processos que tiveram início nas décadas de 1980 e 1990. Esses processos, por sua vez, estão fora do marco temporal escolhido para os processos analisados na pesquisa.

janeiro de 2002 e 51,5% em janeiro de 2004. Essa situação extremamente desfavorável no mercado de trabalho acabou por influenciar os jovens a aceitarem empregos e estágios precários, sendo que nem todos os que passam por essa situação procuram a Justiça do Trabalho para solicitar que direitos fossem garantidos.

Dos 21 processos analisados, 11 tiveram início antes da Emenda Constitucional 45, a qual ampliou a atuação da Justiça do Trabalho, pois permitiu que essa Justiça atuasse não apenas em questões relacionadas a empregos, mas em todas as situações que fossem relacionadas ao trabalho.

Torna-se importante mencionar que os processos possibilitam entender experiências de vida e trabalho de alguns estagiários, bem como o funcionamento de uma instituição pública, a Justiça do Trabalho. Como afirma Pires (2008), na pesquisa qualitativa, a relação entre o objeto de estudo e o corpus empírico é mais importante que a questão estatística.

3.5.1 Metodologia de análise e esclarecimentos

Como já foi dito neste estudo, a Justiça do Trabalho não tem um controle do número de processos por faixa etária e isso impossibilita mensurar o número de jovens que recorrem à Justiça do Trabalho. Então, focou-se a análise dos processos nos processos de estagiários, visto que muitas vezes eles são jovens.

Os processos analisados se referem à legislação de estágio anterior (modificada em 2008), pois são do período entre 2000 e 2005 e isso implica que os direitos garantidos aos estagiários são menores dos que foram disponibilizados a partir da nova lei. Por exemplo, a nova lei do estágio garante o direito ao recesso remunerado de um mês após um ano de estágio. A discussão da nova lei do estágio foi feita no capítulo 2 e suas implicações na visão de jovens e juízes serão realizadas nos capítulos 4 e 5.

Para essa análise foram selecionados 21 processos trabalhistas de estagiários, sendo 12 do TRT da 4ª Região e 9 do TRT da 2ª Região⁶⁴, e esses processos foram analisados de forma qualitativa e a partir de um olhar sociológico, sem que fossem levadas em conta especificidades jurídicas. O número de processos se deve ao fato da amostra ter sido delimitada e os processos para serem

⁶⁴ O número de processos iniciados e julgados no TRT da 2ª Região é superior aos do TRT da 4ª Região, mas no TRT da 2ª Região somente nove processos estavam disponíveis para a pesquisa, seguindo os critérios exigidos para esse estudo.

aceitos tinham que ter certas características: terem se iniciado entre 2000 e 2005; os reclamantes deveriam ter entre 15 e 24 anos e todos deviam ter chegado ao menos a segunda instância (TRT), ou seja, deveria ter se dado ao menos um recurso⁶⁵. Apesar do número de processos analisados não ser extenso eles fornecem uma série de questões que permitem pensar o objeto de pesquisa. Teve-se, em relação a esses processos, além de um olhar sociológico um olhar crítico.

Parte dos processos se refere a jovens com idade entre 20 anos e 24 anos, sobretudo nos processos do TRT da 4ª Região, sendo que em boa parte dos processos os estagiários eram solteiros.

O primeiro procedimento para a realização da análise dos processos foi a leitura dos mesmos, que em média tinham 300 páginas e duraram pelo menos 3 anos. Após isso, foram feitas fichas de leitura dos processos. Essas fichas fazem uma descrição do que aconteceu no processo, inclusive com informações referentes aos estagiários (reclamantes) e as empresas (reclamadas) em que eles atuaram.

Com a leitura dos processos e a elaboração das fichas de leitura, várias questões chamaram a atenção, especialmente aquelas relacionadas às condições em que o estágio era realizado e à atuação das empresas durante o estágio. Outras questões que também merecem destaque foram os argumentos de estagiários e de empresários para justificar a validade do estágio.

Além disso, a análise dos processos levou em conta a atuação da Justiça do Trabalho e os argumentos utilizados pelos juízes para considerar o estágio válido ou mesmo para entender que não havia estágio e que deveria ocorrer o reconhecimento do vínculo empregatício.

Quando se analisa os processos, são conseguidas várias informações relevantes acerca do ingresso dos jovens no mercado de trabalho através de estágio. Essas informações indicam tanto que o estágio pode ser um meio de adquirir conhecimentos práticos na área de formação do jovem, quanto um mecanismo de precarização utilizado pelas empresas para substituir trabalhadores formais por estagiários.

Nesses processos, constam as seguintes informações: a idade e cidade de residência do estagiário; o tipo de empresa em que o estágio foi realizado; o período em que o estágio foi

⁶⁵ “Por uma série de circunstâncias estão as questões submetidas aos Tribunais sujeitas ao duplo grau de jurisdição, em razão do qual é possível o reexame da sentença por um juízo superior. Daí a utilização do recurso, que no sentido jurídico, significa o meio de que se vale a parte para o reexame da sentença que lhe tenha sido total ou parcialmente desfavorável” (ALMEIDA, 2001, 281-282).

realizado; a participação de um Agente de Integração (se houver); a área que o estágio foi realizado; e o valor da bolsa-auxílio do estágio (se houver).

Há também, registradas nos processos, as demandas dos estagiários na Justiça do Trabalho, sendo que a principal delas é a solicitação de reconhecimento do vínculo empregatício. No processo podem existir informações que indiquem que houve desvirtuamento do estágio, tais como a relação das atividades realizadas no estágio com a área de formação do jovem, a realização de horas extras, o acompanhamento da instituição de ensino ao estágio realizado por seu estudante.

As categorias de análise criadas para a discussão dos processos são as seguintes: 1) escolaridade; 2) tipo de empresa em que o estágio era realizado; 3) condições em que o estágio era realizado; 4) características de gênero, como a possibilidade de gravidez das jovens; 5) se houve acordos e decisões da Justiça do Trabalho.

Os processos permitem refletir sobre a efetividade do acesso aos direitos no Brasil. De acordo com Nardi (2006), a lei brasileira afirma a existência de direitos, mas o Estado não torna esses direitos reais. Tanto é que Zaluar (1994) assinala que existe um abismo entre o Brasil legal e o Brasil real, ou seja, entre a lei e a sua aplicação há uma grande distância, o que afasta da população uma série de direitos. Assim, “quando o Estado se faz presente, o faz na forma da força, da violência policial e da estigmatização da população pobre” (NARDI, 2006, p. 147).

O estagiário⁶⁶ que ingressa com ação na Justiça do Trabalho tem algum conhecimento da legislação de estágio e de seus direitos como estagiário. Mas não se pode negar que esse jovem que recorre à Justiça do Trabalho pode sofrer influências de advogados, familiares e até de outros jovens, inclusive daqueles que já procuraram a Justiça do Trabalho e tiveram decisões favoráveis para os seus processos. A discussão do capítulo anterior, acerca das condições encontradas pelos jovens no mercado de trabalho, traz elementos para a reflexão sobre a situação dos estagiários. E os processos indicam que a precariedade faz parte do cotidiano dos jovens no mercado de trabalho.

Além disso, as ações trabalhistas indicam que os jovens questionam não apenas os estágios, mas também o mercado de trabalho que muitas vezes oferece a eles situações

⁶⁶ Um estagiário que era estudante de Turismo ingressou com uma ação cível reivindicando danos morais, pois, durante o estágio realizado em uma prefeitura do interior do Rio Grande do Sul ele criou um logotipo para uma festa regional e nesse logotipo não havia qualquer menção de autoria. Após ter tido decisão favorável na primeira instância na Justiça Civil, a decisão foi mantida pelo Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul e ele recebeu R\$ 2 mil como indenização. Disponível em http://www.espacovital.com.br/noticia_ler.php?id=20391. Acesso em 03/09/2010.

desfavoráveis no que tange à inserção, às condições de trabalho e à remuneração. Os processos demonstram também que os estagiários não conseguiram por meio do diálogo com o empregador alterar certas situações vivenciadas no estágio, por isso a solução vista por eles foi procurar a Justiça do Trabalho e esperar que ela resolvesse os problemas do estágio. Outro aspecto relevante mostrado pelos processos é a grande heterogeneidade das condições de escolarização e trabalho vivenciadas pelos jovens. Como afirma Gonzalez (2009), essas condições interferem no momento de ingresso dos jovens no mundo do trabalho.

Uma parte dos jovens que encontra estágios desvirtuados pode deixar de recorrer à Justiça do Trabalho por considerar que essa precariedade é temporária e que faz parte do percurso no mercado de trabalho e do destino dos jovens trabalhadores. Além disso, não existem no país movimentos de estagiários que questionam o desrespeito a seus direitos e o que vigora é a ideia de que o estágio desvirtuado é um problema individual, tal como se percebe nos processos, pois a luta é individual apenas pelo seu direito a ter garantido o reconhecimento do vínculo empregatício devido a um estágio desvirtuado.

Outras solicitações dos estagiários na Justiça do Trabalho foram o recebimento das verbas rescisórias (aviso prévio, férias, 13º salário), do FGTS e até o direito a receber diferenças salariais, uma vez que consideravam que no 'falso estágio' recebiam valores inferiores ao do piso da sua categoria profissional. Mas esses direitos só são garantidos aos estagiários se houver o reconhecimento do vínculo empregatício.

Não se pode negar que, nos processos analisados, fica evidente que, na Justiça do Trabalho, ocorre o conflito capital – trabalho e que cada um dos grupos defende seus interesses utilizando diversos argumentos, alguns até bem diferentes e radicais. Em um dos processos analisados, um dos argumentos do estagiário era o de que as empresas se aproveitam da imaturidade dos jovens para oferecer estágios que nada condizem com o que determina a legislação. Por outro lado, algumas empresas argumentavam que não poderiam ser condenadas com o reconhecimento do vínculo empregatício do estagiário, pois tinham feito uma atuação social de grande importância ao contratá-lo. Percebe-se que, no argumento dessas empresas, existe até um tom de ameaça ao dizerem que, caso sejam condenadas, não contratarão mais estagiários e, assim, deixarão de ajudar tanto os jovens como a sociedade. Alguns advogados defendem que as empresas fazem um 'bem' para a sociedade ao contratar estagiários e que essa é uma ação de responsabilidade social e de comprometimento com a sociedade. Exemplo disso é o

discurso do advogado de uma empresa, em um Recurso para o TRT da 2ª Região, após ter tido decisão desfavorável na Vara do Trabalho. Segue os argumentos desse advogado e da empresa que ele representava.

“Punir uma empresa que demonstra não só responsabilidade jurídica por observar a risca todos os ditames legais para a admissão de estagiários, bem como responsabilidade social, por contribuir com função precípua do estado, de inserir o jovem no mercado de trabalho, não traduziria a melhor forma de direito, o direito social. A contratação de estagiários traduz a preocupação de uma empresa responsável socialmente, que contrata anualmente, a título de estágio, de 20 a 30 pessoas, o que após o presente processo pode deixar de ocorrer” (pág. 99 do processo).

Esse discurso tem como objetivo colocar para segundo plano qualquer discussão sobre como as empresas utilizam os estagiários e se elas respeitam a legislação do estágio, pois o enfoque está na ideia de que o mais importante é o auxílio da empresa aos jovens e a possibilidade dadas a eles de uma oportunidade de estagiar.

Contratar estagiários é uma ação de responsabilidade social das empresas ou uma forma de ter mão-de-obra qualificada a baixo custo sem pagamento de direitos trabalhistas? Não se pode negar que existem empresas e órgãos públicos que respeitam os estagiários e seus direitos, contudo, muitas empresas e até órgãos públicos veem os estagiários como mão-de-obra a ser precarizada e utilizada como se fosse mais um trabalhador, sem valorização alguma ao processo de aprendizagem do estagiário.

Vale ainda salientar que muitos empregadores veem os jovens que procuram a Justiça do Trabalho como indivíduos que não devem ser contratados, maus exemplos para outros trabalhadores e até como aproveitadores e exploradores dos patrões. E uma parte da sociedade entende que os jovens que recorreram à Justiça do Trabalho percorrem um caminho incerto, pois deveriam ter tentado dialogar com o empregador antes de procurá-la; a sociedade também concebe esses jovens como indivíduos que incentivam o conflito e levam para a Justiça do Trabalho questões que poderiam ser resolvidas fora da esfera judicial.

No caso dos processos analisados, os jovens entendem que a Justiça do Trabalho pode resolver a situação de precarização encontrada no estágio. Mas essa procura apenas se deu após o estágio, pois ingressar com ação trabalhista durante o estágio significaria ser desligado da empresa. Em todos os processos foi solicitado o reconhecimento do vínculo empregatício e,

consequentemente, o cancelamento do estágio. Os argumentos para isso são variados: englobam desde a realização de horas extras até a realização de estágios em áreas diferentes da sua formação como estudante. Os processos indicam também que muitos jovens tinham conhecimento de que realizavam estágios desvirtuados e sabiam o que garante a legislação para o estagiário.

O fato de ter encontrado um estágio desvirtuado causa certo desânimo e frustração para os jovens, pois muitos deles acreditavam que no estágio iriam ampliar os conhecimentos da teoria e teriam a possibilidade de efetivação, e com isso, a chance de ter um emprego formal. E quando a relação com a Justiça do Trabalho não resolve a desvirtuação do estágio, cresce ainda mais a frustração e nasce um sentimento de descrédito em relação à Justiça e sua atuação. Como assinala Pochmann (1998), as condições de trabalho dos jovens tendem a ser extremamente flexíveis e instáveis, sendo que não são poucas vezes em que essas condições se dão por formas ilegais e isso se verificou em vários processos analisados e nas entrevistas de vários jovens que recorreram à Justiça do Trabalho.

O modo como a Justiça do Trabalho julga um processo faz pensar em como o Estado age para combater certas práticas precarizadoras realizadas por empregadores, ou mesmo, como o Estado legitima ou torna válida essas práticas. Esse julgamento, por sua vez, acaba por influenciar a visão que a sociedade, mais especificamente os jovens têm dessa Justiça.

Quando a decisão da Justiça do Trabalho é favorável ao estagiário, há o reconhecimento do vínculo empregatício e isso significa que o período que havia sido de estágio se transforma em um período de emprego formal, em que o jovem passa a ter acesso a vários direitos trabalhistas. Assim, com o reconhecimento do vínculo empregatício, o empregador tem que assinar a Carteira de Trabalho do jovem, além de depositar o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) e os seus 40% - relativos à rescisão do contrato de trabalho. O empregador também tem de pagar as verbas rescisórias (férias, 13º salário, aviso prévio) e garantir ao jovem trabalhador direitos que constam na Convenção Coletiva de sua categoria profissional.

Além disso, os processos demonstram que muitas vezes há uma grande distância entre a lei do estágio e as condições que os jovens encontram quando vão estagiar, especialmente no que tange à relação entre as atividades realizadas e a área de formação dos jovens. Assim como quanto aos casos de estágio em que há realização de horas extras, que acabam por prejudicar a ida a escola e diminuem o período que os jovens tem disponíveis para se dedicar aos estudos. Na

verdade, muitos estagiários são trabalhadores precários sem qualquer acesso aos direitos trabalhistas e utilizados pelas empresas com um único objetivo: diminuir os custos com a força de trabalho. Portanto, os processos demonstram que muitas vezes o estágio é uma relação de emprego disfarçada.

Os processos indicam que os estagiários muitas vezes são tratados como simples trabalhadores e lhes é imposto certas exigências que são exageradas, tais como cumprir metas de produtividade ou até mesmo de vendas, bem como realizar horas extras ou participar de programas de banco de horas. Esses fatos indicam que a aprendizagem que deveria ser o objetivo do estágio fica para segundo plano.

Mas nem sempre os estagiários têm razão no processo, como demonstra a Justiça do Trabalho. Há juízes que entendem que existe um exagero dos jovens ao procurar à Justiça do Trabalho e, ainda, reproduzem o discurso de muitos advogados de empresas, que o importante para a validade do estágio é a existência de documentação, ou seja, o Termo de Compromisso de Estágio (TCE).

Decisões como essa podem se basear em um critério de classe e decidir a favor dos interesses do mercado e dos empresários e apenas beneficiam os empregadores que desejam utilizar estagiários para diminuição de custos. Como dizia Marx, o Direito como uma forma ilusória de igualdade.

A grande seletividade imposta aos jovens pelo mercado de trabalho faz que muitos jovens avaliem antes de buscar a Justiça do Trabalho. Assim, essa seletividade faz com que muitos estagiários que encontraram a precariedade durante o estágio desistam de procurar a Justiça do Trabalho, sobretudo devido ao medo de ficar ‘marcado’ no mercado de trabalho e ter dificuldades de conseguir um emprego. Em alguns processos de seleção de emprego, uma das primeiras questões feitas aos candidatos é se eles já tiveram algum processo trabalhista.

O estágio é uma alternativa ao desemprego e uma possibilidade de ingresso no mercado de trabalho. Como muitos contratos de estágio não são renovados ou não há o processo de efetivação, existem jovens que saem dos estágios e voltam para o grupo dos desempregados e para a situação de incerteza quanto ao futuro, mesmo quando ainda continuam estudando. Assim, como diz Pochmann (2007a):

Diante da atual complexidade na transição do sistema escolar para o mundo do trabalho, cabe perfeitamente uma maior atenção do poder público, bem como de

toda a sociedade, tendo em vista o descompasso entre o que a juventude poderia ser e o que realmente é no Brasil. (POCHMANN, 2007, p. 8).

Ao discutir os processos de estagiários e a temática do emprego juvenil não se pode deixar de ressaltar que a globalização influencia na maneira que as empresas utilizam sua força de trabalho e, conseqüentemente seus estagiários. Como diz Ianni (1996) a globalização gerou ampla transformação na esfera do trabalho e no modo pelo qual o trabalho se relaciona com a organização social da vida do indivíduo, das famílias e das classes sociais.

Outro autor que aborda a questão dos efeitos da globalização sobre a força de trabalho é André Gorz (2004). Para ele, a globalização, aliada à intensificação da concorrência em todos os mercados de todos os países levou ao aumento do desemprego, à precarização do trabalho e à deterioração das condições de trabalho. E os jovens envolvidos nos processos já sentiram ‘na pele’ as conseqüências da globalização e das práticas empresariais para os trabalhadores, especialmente de gestão de Recursos Humanos.

3.6 Os processos do TRT 2ª Região – São Paulo

Para a pesquisa foram analisados nove processos movidos por estagiários no TRT da 2ª Região, esses processos se referem apenas a Varas do Trabalho do município de São Paulo. Um fato a ser destacado é que havia jovens que realizavam estágios no município de São Paulo, mas que residiam em outras cidades.

No que tange à idade, dois estagiários tinham 17 anos, dois tinham 18 anos, um tinha 19 anos, um tinha 22 anos, dois tinham 23 anos e um tinha 24 anos. Percebe-se assim que mais da metade dos estagiários tinham menos de 20 anos de idade, o que indica que não são apenas os jovens de menor idade (15 a 17 anos) que procuram a Justiça do Trabalho. Quanto ao gênero dos estagiários, tem-se que sete eram do sexo feminino e dois do sexo masculino.

Entre os processos em que havia estagiárias grávidas, apenas em um a reclamante teve decisão favorável, em outros dois houve acordo, sendo que em somente um deles houve o reconhecimento do vínculo empregatício e houve um processo em que a reclamante teve decisão desfavorável. Deste modo, apenas em metade desses processos as reclamantes conseguiram ter acesso à licença maternidade.

Quanto à cidade de residência, boa parte dos estagiários residia na cidade de São Paulo e isso é facilmente explicado, pois os processos se referem à capital paulista. Contudo, três estagiários residiam em cidades da Grande São Paulo, como Poá, Osasco e Guarulhos. Isso se dá porque a cidade de São Paulo é um importante pólo econômico que atrai pessoas para trabalhar e estudar.

Os processos do TRT da 2ª Região foram numerados de 1 a 9. Dos nove processos analisados, quatro tinham estagiários que cursavam o Ensino Médio e um cursava o Ensino Técnico. Já os outros quatro estagiários cursavam o Ensino Superior, sendo que três estavam no curso de Direito e um no curso de Ciência da Computação.

No que se refere ao tipo de empresa em que os jovens realizaram estágios, tem-se que a maioria das empresas era do setor de serviços e havia também uma empresa pública e uma indústria. Entre as empresas do setor de serviços havia duas financeiras, um escritório de advocacia, uma administradora de shopping, uma empresa de logística, uma empresa que fazia importação e exportação de máquinas e uma distribuidora de publicações impressas.

Vale salientar que em quatro desses processos as decisões da Justiça do Trabalho foram favoráveis aos empregadores. Essas decisões se basearam no fato de que não havia emprego, mas apenas estágio e em algumas delas os juízes basearam sua decisão apenas na existência da documentação do estágio, o Termo de Compromisso de Estágio, sem verificar quais eram as condições em que o estagiário estava inserido. E em apenas um processo houve decisão favorável ao estagiário e o empregador pagou ao reclamante os valores devidos. Nesse processo, a reclamante era uma jovem que estava grávida e que, com o reconhecimento do vínculo empregatício, passou a ter direito à Licença Maternidade.

Ao passo que nos outros quatro processos ocorreram acordos, sendo que em três deles houve reconhecimento de vínculo empregatício e em apenas um o acordo se deu sem reconhecimento de vínculo empregatício. Nesses quatro processos os jovens tiveram decisões favoráveis da Justiça Trabalhista, mas resultaram em acordos. Isso significa que os jovens utilizaram a decisão da Justiça do Trabalho para negociar os acordos, porém tiveram, nos acordos, que retirar parte do que foi conseguido com a decisão judicial.

Um dos jovens que teve decisão favorável, mas que realizou acordo, era estudante do Ensino Médio. A decisão da segunda instância menciona a condição de estudante do Ensino

Médio do reclamante e o desvirtuamento encontrado no estágio. Segue abaixo trecho dessa decisão:

“O autor fazia o curso médio quando foi contratado pela empresa. O caso dos autos revela que a prestação de serviço do reclamante não se tratava de estágio. Não há documentos nos autos demonstrando o acompanhamento da atividade desempenhada pela autor na empresa para verificação de que o estágio propiciava complementação do ensino e da aprendizagem, bem como avaliação em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares” (páginas 108 e 109).

Em um dos processos que terminaram em acordo, o empregador teve decisão desfavorável na primeira e na segunda instância e por isso tentou recorrer ao TST, mas antes que o TST divulgasse a decisão sobre o caso, foi fechado um acordo entre o jovem e o empregador.

Convém salientar que em um dos casos que a reclamada saiu vitoriosa, o reclamante tentou recorrer ao TST, mas seu recurso não foi admitido, visto que não cumpria as exigências para que chegasse ao TST. Antes o reclamante teve decisão favorável na Vara do Trabalho, porém a decisão foi revertida a partir do recurso da reclamada ao TRT. Houve outro caso em que a decisão foi favorável à reclamada e a reclamante tentou recorrer ao TST, mas também não foi admitido o recurso.

Dos nove processos, três tiveram duas reclamadas e a segunda reclamada era o Agente de Integração que intermediou o estágio. Nos três casos os juízes consideraram que os Agentes de Integração não poderiam responder pelos estágios, visto que esses órgãos apenas intermediaram o estágio.

O primeiro processo a ser discutido é o de uma jovem que era menor de idade no momento do estágio. Ela tinha 17 anos, e realizou o estágio de nível Técnico em uma confecção de roupas, por intermédio de uma ONG (Organização Não Governamental) que realiza projetos de qualificação profissional junto a jovens de baixa renda, entidade na qual a jovem recebia formação relativa ao Ensino Técnico. Essa estagiária, que estava grávida, teve contato com produtos químicos prejudiciais à saúde sem ter acesso aos equipamentos de proteção, que deveriam ter sido fornecidos pela empresa. E, ainda, realizou o estágio mesmo quando não era mais estudante, o que é proibido segundo a legislação de estágio. Por essa situação, ela e seu advogado solicitaram que o Ministério Público do Trabalho (MPT) atuasse durante o processo. Mas não houve qualquer participação do MPT durante o processo. Durante o estágio não houve a

fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego e nem da instituição de ensino, que acabaram por permitir o desrespeito à legislação do estágio.

Sobre a situação de precariedade durante o estágio, o advogado da reclamante diz na contestação ao recurso da reclamada:

“A jovem foi contratada e exerceu a função de ajudante, retirando das estufas peças de tecido, com alta temperatura, aliás atividade de ajudante, totalmente incompatível com o curso profissionalizante realizado perante a instituição de ensino. Percebe-se assim a inexistência de estágio” (página 110 do processo nº 1).

Um aspecto interessante percebido ao longo do processo é que a ONG que formou a jovem considerou que o estágio realizado por sua aluna foi bom e até agradeceu à confecção, conforme consta em documento inserido no processo e é destacado a seguir trecho desse documento:

“Parabenizo a empresa pela efetiva responsabilidade social e agradeço por contribuir com a missão de nossa entidade: desenvolver hábitos, atitudes e habilidades profissionais aos adolescentes de famílias menos favorecidas da cidade de São Paulo” (página 39 do processo nº 1).

Isso se deu sem nenhum questionamento sobre as condições em que o estágio era realizado e essa ONG não levou em conta nem o fato da jovem estar grávida e de ter sido aluna de um de seus cursos.

Mesmo tendo decisão favorável na primeira e na segunda instâncias, a reclamante acabou por aceitar um acordo com a reclamada e ficou estabelecido que não haveria o reconhecimento do vínculo empregatício, e assim, não seria garantido o direito à licença maternidade. Percebe-se, assim, que em muitos casos o acordo se transforma em uma ótima ‘solução’ para empresas que desrespeitam direitos dos trabalhadores e que precarizam o estágio. As condições sócio-econômicas dos estagiários, aliadas à lentidão da Justiça do Trabalho, acabam se transformando em elementos que estimulam os acordos, inclusive aqueles que não garantem benefícios que constavam nas sentenças dos juízes. Esse processo no momento do acordo já tinha três anos de duração.

Entre os processos, há mais um em que o estagiário é menor de 18 anos de idade, é o caso de uma jovem de 17 anos de idade, que estagiou em uma financeira. Essa jovem era estudante do

Ensino Médio e tentou resolver os problemas do estágio na Comissão de Conciliação Prévia (CCP)⁶⁷ do sindicato da sua categoria profissional, porém não teve sucesso e decidiu procurar à Justiça do Trabalho. Essa jovem solicitou na Justiça o reconhecimento do vínculo empregatício, visto que considerava que o estágio foi desvirtuado, bem como a reintegração ao trabalho, pois no momento que foi desligada do estágio ela estava grávida. Segundo a reclamante, o estágio realizado não corresponde ao que está estabelecido na legislação e nem proporciona a complementação do ensino e da aprendizagem.

Nesse processo a jovem inclui o agente de integração como segunda reclamada. Mas logo nas primeiras audiências o agente de integração foi retirado do processo pela Justiça, visto que a discussão deveria se pautar apenas entre a estagiária e a empresa que a contratou.

Na primeira instância, a decisão foi favorável a reclamante. A juíza do caso levou em conta o fato da instituição de ensino não acompanhar devidamente o estágio de sua aluna. Ao reconhecer o desvirtuamento do estágio, a juíza determinou que a reclamante tem direito à estabilidade provisória devido à gravidez, direitos às verbas rescisórias e ao FGTS e à multa de 40%, bem como ao seguro desemprego e aos benefícios da Justiça Gratuita. A juíza ainda determinou: “indenização em valor equivalente aos salários da reclamante desde a demissão até 05 meses após o parto, bem como reflexos em 13º salários acrescidos de 1/3, FGTS e multa de 40%” (pág. 132 do processo nº 2).

A reclamada ingressou com recurso contra essa decisão e novamente obteve decisão desfavorável, pois os juízes da Turma do TRT mantiveram a decisão anterior. E diz a decisão: “Não basta, para validade do contrato de estágio, se encontrar o trabalhador matriculado junto a estabelecimento de ensino.” (página 163 do processo nº 2). A reclamada não tentou recorrer ao TST e realizou o pagamento da indenização a reclamante a partir dos cálculos realizados pela Justiça do Trabalho.

Quando a Justiça do Trabalho condena empregadores que utilizaram indevidamente os estagiários, acaba possibilitando que jovens trabalhadores tenham a possibilidade de transformar períodos de precariedades em períodos de emprego formal. Com isso, garante a esses jovens experiência profissional, o que pode facilitar a conquista de novos empregos no futuro.

⁶⁷ A Comissão de Conciliação Prévia (CCP) foi criada pela lei nº 9.958 de 2000 e tem como objetivo tentar conciliar os conflitos individuais na esfera trabalhista. Portanto, a CCP tem condições de realizar conciliações extrajudiciais de demandas individuais de trabalho e, ainda, se caracteriza por ser uma solução privada de conflitos trabalhistas. Há muitos sindicatos que possuem CCPs e nelas trabalhadores e patrões discutem direitos desrespeitados e tentam chegar a um acordo, quando não é possível, normalmente o trabalhador ingressa com uma ação trabalhista.

Não se pode perder de vista que há processos em que na primeira instância o reclamante tem decisão desfavorável e que na segunda instância o reclamante passa a ter decisão favorável, ou vice-versa. Um dos processos que indica isso é o caso de uma jovem, de 23 anos de idade, que era estudante do Ensino Médio e que realizou estágio em uma financeira. Ela alegou que houve desvirtuamento do estágio, pois realizava função de atendente, trabalhava nos finais de semana e que estava muito distante de obter qualquer aprendizagem durante o estágio. Essa jovem teve decisão desfavorável na primeira instância, mas decisão favorável na segunda instância e, em seguida, a reclamada não conseguiu ingressar com recurso no TST e propôs um acordo para a reclamante em que era garantido o reconhecimento do vínculo empregatício. Esse acordo foi aceito pela estagiária.

Um dos argumentos da juíza da primeira instância para determinar que o estágio fosse considerado válido chama bastante atenção e é reproduzido a seguir:

“Resulta do depoimento pessoal da autora simples mágoa por não ter logrado efetivação após o estágio como ocorrera com outras colegas que estagiaram na mesma oportunidade, o que por si só não autoriza o reconhecimento do vínculo empregatício na forma pretendida” (pág. 168 do processo nº 3).

Entre os processos do TRT da 2ª Região analisados neste tópico há o de um estagiário, que tinha 23 anos de idade, e era estudante de Direito em uma faculdade particular e realizou estágio em um Escritório Advocatício pelo período de 3 anos. Nesse escritório ele realizava atividades de cobranças, principalmente a cobrança de clientes devedores do escritório. Por essa situação, ele considerou que o estágio era desvirtuado, visto que as atividades realizadas não tinham relação direta com a área de Direito e procurou a Justiça do Trabalho. Logo na petição inicial, o advogado do reclamante diz:

“No estágio do reclamante não havia complementação de ensino, nem tampouco aprendizagem na atividade desenvolvida, vez que o reclamante era um mero empregado administrativo da reclamada, assim sendo descaracterizou-se o estágio e está provado o vínculo empregatício” (pág. 05 do processo nº 4).

Na primeira instância, a decisão foi favorável ao jovem. No Recurso Ordinário, a reclamada faz a seguinte afirmação sobre a decisão da Vara do Trabalho:

“Há prevalecer tal entendimento, nenhuma empresa mais dará oportunidades, reduzindo cada vez mais as chances de futuros profissionais de adquirir alguma

experiência, a situar-se melhor dentro de um mercado de trabalho tão concorrido” (pág. 126 do processo nº 4).

Esse recurso foi aceito e a Turma do TRT considerou o estágio válido. Essa decisão, por sua vez, teve como base o TCE, que foi assinado pelo reclamante, pela reclamada e pela instituição de ensino. Após isso, o reclamante tentou ingressar com recurso junto ao TST, mas esse recurso não foi aceito, pois considerou-se que ele não cumpriu os critérios para ser admitido.

Há mais dois processos em que os estagiários eram da área de Direito. O primeiro deles é o caso de uma jovem, de 24 anos de idade, que estagiou em uma empresa pública. Os argumentos principais dessa jovem, ao longo do processo e das audiências, é que na verdade ela era auxiliar administrativa e não estagiária e que não realizava atividades em sua área de formação, pois apenas atendia os cidadãos que procuravam a empresa, sem atuar, portanto, na área jurídica. Ela ainda assinala que houve fraude aos seus direitos e que uma empresa pública deveria respeitar a legislação e utilizar de forma correta os estagiários que são por ela contratados. A empresa pública sempre afirmou nas audiências que o TCE é a prova da validade do estágio.

As decisões da primeira e da segunda instância foram favoráveis à reclamada. Na primeira instância, a decisão se pautou na existência do TCE para considerar que o estágio era válido. Além disso, a decisão considerou que as tarefas realizadas pela reclamante no estágio eram compatíveis com sua formação, bem como a idéia de que a experiência adquirida no estágio era importante para a formação do estudante e proporcionava maiores chances no mercado de trabalho.

No que se refere à decisão da segunda instância, a Turma do TRT negou o recurso da reclamante e considerou que não houve caracterização de vínculo empregatício, mas somente estágio e que o TCE é um dos instrumentos que demonstra a validade do estágio. Além do mais, a Turma assinala que a sentença da primeira instância não merece nenhum reparo. A decisão destaca também:

“Com efeito, embora tenha alegado, não comprovou a reclamante, ora recorrente, que as atividades que desempenhou como estagiária, tivessem assumido caráter laboral característica da existência de vínculo empregatício” (pág. 103 do processo nº 5).

A jovem tentou recorrer ao TST, mas seu recurso não foi admitido. Nesse processo houve parecer do Ministério Público do Trabalho (MPT) e nesse documento o MPT destacou que todos

os requisitos do estágio foram respeitados e que não existiam motivos para reconhecimento do vínculo empregatício.

Vale destacar outro processo em que o estagiário era estudante de Direito em uma faculdade particular, é o caso de uma jovem de 22 anos de idade, que fez estágio em uma empresa que realiza importação e exportação de máquinas. Durante o estágio, a jovem atuou no Departamento Jurídico da empresa e o estágio teve a duração de dois anos e meio. Na petição inicial e nas audiências, a jovem alega que, durante o estágio, não houve o acompanhamento da empresa e da instituição de ensino e ela fez críticas ao fato da empresa ter permitido que o estágio durasse mais de dois anos sem realizar a sua efetivação.

A resposta da reclamada a esses argumentos da reclamante é que a jovem foi bem acolhida na empresa e durante todo o estágio atuou no Departamento Jurídico e, ainda, teve a possibilidade de receber uma bolsa-auxílio. Para a reclamada, a existência do TCE comprova a validade do estágio, justificativa simplista utilizada por muitas empresas e advogados de reclamadas.

A estagiária teve decisões desfavoráveis na primeira e na segunda instâncias. Na primeira instância, a sentença diz que a reclamada cumpriu todos os requisitos legais para a realização do estágio da reclamante e nega o pedido de reconhecimento do vínculo empregatício. A reclamante ingressou com recurso ordinário, mas a Turma do TRT, por unanimidade de votos, não aceitou o recurso. Os juízes da Turma concordam que a reclamada respeitou a legislação de estágio e a documentação necessária e por isso não há motivos para o reconhecimento do vínculo empregatício. Para esses juízes, a reclamante não conseguiu provar que havia qualquer tipo de fraude no estágio e isso era competência dela. A reclamante não tentou recorrer ao TST para reverter a decisão.

Ao longo do processo o MPT se manifestou através do seguinte posicionamento:

“Não há interesse que justifique a intervenção do órgão Ministerial, sem prejuízo de futura manifestação” (página 40 do processo nº 6).

Na discussão dos processos do TRT da 2ª Região é necessário sublinhar alguns aspectos, como os casos de estágios desvirtuados mesmo quando o jovem realizou o estágio na sua área de formação. Essa situação foi encontrada no processo de uma jovem, de 23 anos de idade, que era estudante de Ciência da Computação, em uma universidade privada, e que fez estágio na Administradora de um shopping localizado no município de São Paulo. Na petição inicial a

jovem relatou que, durante o estágio, não realizou atividades relacionadas à sua área de formação, pois ela afirmou que era somente recepcionista e atendia telefonemas. A jovem assinalou ainda que nunca realizou atividades no Departamento de Informática e que foi desligada do estágio quando estava grávida. Essa jovem teve decisão desfavorável na primeira instância e na segunda instância, sendo que em ambas a decisão se pautou na existência do TCE e o juiz da primeira instância disse na sentença:

“Como a jovem era aluna do primeiro ano de Ciência da Computação não há porque exigir que o empregador colocasse a estudante para desenvolver programas computacionais e isso não leva ao desvirtuamento do estágio” (página 82 do processo nº 7).

A sentença da 2ª instância faz menção ao TCE como meio que garante a validade do estágio, tal como é destacado abaixo.

“O estagiário, portanto, não é destinatário da proteção legal trabalhista, inexistindo dessa forma, qualquer tipo de vínculo empregatício em sua contratação. O estagiário se diferencia do empregado pela circunstância jurídica de que sua contratação exige a observância de um termo de compromisso escrito entre o estudante e a parte concedente, com interveniência obrigatória da instituição de ensino” (página 104 do processo nº 7).

Considerar o fato de o estudante estar no primeiro ano do curso superior como motivo para que ele não atue na sua área de formação é um erro e só justifica os abusos realizados pelas empresas em relação à contratação de estagiários. Sendo assim, se o aluno do primeiro ano não pode estagiar na sua área, então é preciso que a lei seja alterada e definida uma nova regra: que os estudantes somente podem estagiar a partir do segundo ano do curso. Como já se disse neste capítulo, a decisão da Justiça do Trabalho quanto à validade ou não de um estágio não pode se basear apenas na existência do Termo de Compromisso de Estágio, visto que é necessário verificar vários aspectos em que se dá o estágio.

Em relação ao processo dessa jovem, três outras informações precisam ser mencionadas. A primeira delas é que a jovem não tentou recorrer ao TST, a segunda é que o Ministério Público do Trabalho atuou ao longo do processo e chegou à conclusão de que não existiam motivos para que o estágio fosse considerado desvirtuado. E por último, quando a jovem foi dispensada do estágio, não teve recursos para pagar as mensalidades do curso e acabou por abandonar a faculdade e, para piorar sua situação, naquele momento ela estava grávida. Como as políticas públicas para a juventude são em pequeno número, essa jovem tende a seguir o caminho de

muitas outras que ao serem mães não retornaram aos estudos. Essa jovem pode, ainda, enfrentar dificuldades para conseguir um emprego pelo menor nível de escolaridade e em vários casos por não ter com quem deixar o filho, já que no Brasil existe um déficit de vagas em creches. “O que se deve ter presente é que milhares de jovens, do campo e da cidade, não podem continuar pagando o preço da mutilação dos seus direitos” (FRIGOTTO, 2004, p. 213).

Há outro processo que também chama atenção nesse TRT: é o caso de um jovem de 18 anos de idade, que residia no município de São Paulo, que cursava o Ensino Médio e que foi estagiar em uma empresa de logística. Os motivos que o fizeram procurar a Justiça do Trabalho foram os seguintes: o estágio não lhe possibilitou a aprendizagem e ele era utilizado como um funcionário da empresa sem qualquer acompanhamento por parte da mesma e da instituição de ensino.

A reclamada argumentou que o estágio era válido e que houve assinatura do TCE com a interveniência da Escola Estadual, onde estudava o reclamante. Ela assinalou que esse termo foi assinado para o período de um ano e depois foi postergado, sendo encerrado a pedido do estagiário. Ela disse que o fato do reclamante cursar o Ensino Médio não é empecilho para realização do estágio. “A complementação da formação com estágio lhe dará mais condições profissionais em relação aquele estudante que nunca teve uma experiência vivencial e prática numa corporação” (pág. 44 do processo nº 8).

Na primeira e na segunda instâncias as decisões foram favoráveis ao reclamante. A decisão da primeira instância justificou que as atividades realizadas pelo reclamante durante o estágio não tinham qualquer relação com o curso realizado pelo jovem, o Ensino Médio. Ainda segundo a decisão, essas atividades não complementavam o aprendizado do reclamante. Por isso, foi considerado inválido o estágio e reconhecido o vínculo empregatício. Quanto a decisão da segunda instância, a Turma do TRT, por unanimidade de votos negou, o recurso da reclamada. Os juízes consideraram que não ficou provada a existência de acompanhamento das atividades realizadas pelo estagiário. Além disso, a escola não fez qualquer intervenção para verificar se estava havendo aprendizado. No entanto, após essa decisão, o estagiário acabou realizando um acordo em que recebeu 68% do que havia solicitado. O acordo garantiu o reconhecimento do vínculo empregatício.

O fato da escola (não apenas do Ensino Médio, mas também do superior) não realizar o devido acompanhamento durante o estágio faz pensar em inúmeras questões. Inclusive aquelas

relacionadas ao fato de que o estágio, ou qualquer tipo de trabalho, em quaisquer condições, tem a função de retirar o jovem da possibilidade de ingresso no mundo do crime e colocá-lo no mundo dos ‘homens de bem’, talvez seja essa a idéia de algumas instituições de ensino. Além disso, como menciona Frigotto (2004), a escola, para a classe trabalhadora, muitas vezes tem como único objetivo passar para os alunos a disciplina do trabalho precoce e precário.

Por fim, discute-se mais um processo do TRT da 2ª Região. Ele se refere a uma jovem de 24 anos de idade, que era estudante do Ensino Médio e que realizou o estágio em uma distribuidora de publicações. Essa jovem chegou a ser efetivada após o estágio, mas foi por meio de um contrato de experiência, e quando esse contrato foi encerrado, ela foi demitida. O que aconteceu com essa jovem demonstra o quanto a força de trabalho juvenil é desrespeitada por muitos empregadores, que utilizam inclusive meios respaldados pela legislação para precarizar o trabalho dos jovens.

A jovem relata, ao longo do processo, que não recebeu o devido acompanhamento pedagógico durante o estágio e que não foi solicitado pela empresa que ela fizesse os relatórios referentes ao estágio. Além disso, durante o estágio, ela ficou grávida.

As decisões da primeira e da segunda instâncias foram favoráveis à reclamante, mas ela acabou aceitando um acordo com a reclamada em que houve a garantia do reconhecimento do vínculo empregatício.

Na decisão da primeira instância consta que a reclamante não exerceu atividade própria de estágio curricular ou profissionalizante. E fica definido que o estágio não cumpria seus objetivos, por isso foi caracterizado vínculo empregatício da reclamante com a primeira reclamada.

Após essa decisão, a reclamada ingressou com recurso e em resposta ao recurso a reclamante argumentou nas contra-razões:

“ Mais uma vez, julgadores íncritos julgadores, nos deparamos com as heresias próprias daqueles que desonram os direitos dos trabalhadores, e o que é pior, insatisfeitos, enodoam com a pecha de desatento, aquele que com sabedoria e alto grau de conhecimento jurídico, ofertou o constituído ora atacado” (pág. 136 do processo número 9).

A decisão da segunda instância manteve a decisão anterior. Nela, os juízes da Turma do TRT afirmaram que não basta existir o TCE para que o estágio seja válido e que é fundamental a atuação da instituição de ensino com a supervisão, orientação e avaliação do estágio

3.7 Os processos do TRT da 4ª Região – Rio Grande do Sul

No TRT da 4ª Região foram analisados 12 processos de estagiários, que se referem a processos de Varas do Trabalho de Porto Alegre e de alguns municípios do interior do Rio Grande do Sul.

Entre os estagiários, dez eram do sexo feminino e somente dois do masculino. Quanto à idade, tem-se que um tinha 19 anos, um tinha 20 anos, dois tinham 23 anos, dois tinham 21 anos, dois tinham 22 anos e quatro tinham 24 anos.

Os estagiários residiam em Porto Alegre e em algumas cidades do interior do Rio Grande do Sul. Vale destacar que quatro estagiários residiam em Porto Alegre, três residiam em Santo Ângelo, um em Esteio, um em Veranópolis, um em Guaíba, um em Novo Hamburgo e um em Sapucaia do Sul. Os processos desse TRT foram numerados de 10 a 21.

Não se pode perder de vista que em apenas um processo o estagiário não era estudante do Ensino Superior, foi o caso de uma jovem que fazia curso Técnico em Administração de Empresas. Entre os cursos de nível superior realizados pelos estagiários estão: Administração, Ciências Contábeis, Direito, Economia, Jornalismo, Pedagogia, Psicologia e Publicidade e Propaganda.

No que tange ao tipo de empresa em que foi realizado o estágio, tem-se que dez jovens realizaram estágio em empresas do setor de serviços e dois realizaram o estágio em indústrias. Convém assinalar que no setor de serviços houve vários casos relacionados a bancos privados e instituições de ensino, assim como outros casos em que o estágio foi realizado em um órgão do sistema S, uma empresa de telecomunicação e uma empresa de vale refeição. Quanto às instituições de ensino, foi nelas que os estagiários realizaram sua formação e também fizeram o estágio. Já em relação às indústrias em que os jovens realizaram o estágio, estas se referem ao setor farmacêutico e à indústria de calçados.

Ao analisar os processos do TRT da 4ª Região, tem-se que houve cinco decisões favoráveis aos reclamantes, três decisões favoráveis à reclamada e quatro processos que terminaram em acordos. Dentre os processos que terminaram em acordo, dois tiveram reconhecimento do vínculo empregatício e dois tiveram acordos homologados sem que fosse reconhecido o vínculo empregatício. Os processos demonstram que também no TRT da 4ª Região alguns estagiários tentaram recorrer ao TST, mas em boa parte dos casos seus recursos não foram

admitidos, visto que não cumpriam os critérios para serem aceitos. Em alguns processos as empresas tentaram recorrer ao TST, mas em apenas um caso ele foi admitido⁶⁸, antes da decisão desse Tribunal a empresa conseguiu fazer um acordo com o reclamante.

Um fato que impressiona nos processos do TRT da 4ª Região diz respeito às instituições de ensino privadas oferecerem estágios desvirtuados para seus próprios alunos. Em alguns desses casos, a bolsa-auxílio tinha valor reduzido porque havia descontos ou isenções na mensalidade do estudante, o que pode implicar na realização de um estágio sem remuneração. Para justificar essa situação, algumas dessas instituições de ensino alegaram nos processos que a contratação de estagiários era uma atuação em prol da sociedade, o que permitia ao jovem de menor renda ter acesso ao Ensino Superior. Isso é destacado abaixo em trecho de um processo:

“O estágio oferecido por essa instituição de ensino e realizado pelo estudante cumpre função social de valor inestimável: permite o acesso ao Curso Superior de pessoas de baixa renda, que graças a essa criação legal de exceção à legislação trabalhista enfrentaria dificuldades quase intransponíveis para a conclusão do Curso Superior”(pág. 72 do processo nº 10).

Essa situação indica que a instituição de ensino deveria fiscalizar o estágio de seus estudantes e atuar para que ele cumpra sua verdadeira função e não utilizar o seu estudante como estagiário com a finalidade de obter mão-de-obra barata e precária. Portanto, essas instituições de ensino, assim como as empresas privadas, devem ter atuação social, mas essa atuação não pode ter como fim o aumento de seus lucros e precarização do trabalho de um jovem que ainda está no curso superior e espera a oportunidade de ter um primeiro contato com o mercado de trabalho.

O Portal Universia, na internet, traz reportagens sobre alunos que realizaram o estágio na própria instituição de ensino, inclusive casos de estágios sem bolsa-auxílio e que tinham processos seletivos bastante concorridos. Para os alunos entrevistados pelo Universia, a vantagem do estágio na própria instituição de ensino é a possibilidade de acumular experiência tanto para o ingresso no mercado de trabalho quanto ampliar os conhecimentos acadêmicos. Essa é a visão de Paulo Alves de Almeida Júnior, entrevistado pelo Portal Universia, para reportagem publicada em 11/05/2010, que diz:

⁶⁸ Segundo Almeida (2001), os recursos para serem admitidos devem atender a determinados pressupostos (subjetivos e objetivos). Pelos pressupostos subjetivos, o recurso pode ser interposto pela parte vencida, por um terceiro ou pelo Ministério Público. Enquanto os pressupostos objetivos definem que os recursos podem se dar quando há efetivos prejuízo, a recorribilidade da decisão, a tempestividade, o depósito recursal e pagamento das custas processuais. Somente a parte vencida parcialmente ou totalmente pode recorrer.

Apesar de não ser uma garantia de emprego depois de formado, o estágio na faculdade me dará subsídio para conseguir uma boa oportunidade na área de botânica, segmento que eu mais me identifico dentro das Ciências Biológicas (Disponível em: <www.universia.com.br>, acesso em: 13/05/2010).

Houve três processos de estagiários que realizaram o estágio na própria instituição de ensino que estudavam, sendo que dois deles eram do sexo feminino e um do sexo masculino. Em dois casos os jovens realizaram o estágio na mesma instituição de ensino e, em ambos os casos, o estágio foi realizado no setor de reprografia e não em setores que tinham relação com a área de formação desses estagiários. A instituição de ensino deveria valorizar seus alunos e sua formação, bem como permitir que eles façam estágio apenas em locais que proporcionem aprendizagem prática da área de formação.

Parte-se agora para discussão desses dois casos. O primeiro processo é de um jovem de 19 anos de idade, que era morador de Santo Ângelo e estudante de Administração de Empresa com ênfase em Comércio Exterior. Ao longo do processo e das audiências, o reclamante argumentou que tinha que realizar diversas horas extras e até inseriu prova documental disso. O documento é uma carta da universidade que solicitava que o reclamante trabalhasse em um final de semana para auxiliar no vestibular de inverno e, ainda, é mencionado na referida carta, que ele tinha débito de horas de trabalho junto à universidade.

No processo do jovem, o argumento da instituição de ensino para defender a validade do estágio é o seguinte:

“A realização do estágio na reprografia não o desqualifica, pois naquele setor trafega o universo do mundo acadêmico, onde passam todas as informações de interesse dos alunos. Ainda que a reprografia não seja uma atividade exclusivamente ligada ao Comércio Exterior, é certo que a formação integral do aluno deve concorrer o desenvolvimento das habilidades ali desenvolvidas para a mais plena formação acadêmica” (pág. 120 do processo nº 10).

Um aspecto deve ser mencionado: essa universidade é uma instituição filantrópica, ou seja, possui isenção de diversos impostos e, mesmo assim, utiliza a mão-de-obra dos estagiários de forma extremamente precária.

Esse jovem teve decisão favorável na primeira e na segunda instâncias. A decisão da primeira instância diz que as atividades realizadas pelo reclamante eram desvirtuadas, pois foram realizadas na área de reprografia, que não tem nenhuma relação com a formação em Administração de Empresa com ênfase em Comércio Exterior. Além disso, a reclamada não

comprovou que o reclamante tinha acompanhamento, avaliação e orientação ao longo do estágio. Por esses motivos, a sentença considera que o reclamante não era estagiário e determina que deve ser reconhecido o vínculo empregatício e que a reclamada deve fazer a anotação da Carteira de Trabalho Por Tempo de Serviço (CTPS) do reclamante.

Na segunda instância, os juízes da turma do TRT afirmaram que o fato desse jovem estudar Administração com ênfase em Comércio Exterior e estagiar na área de reprografia leva ao desvirtuamento do estágio, conforme destaca trecho da decisão da Turma do TRT:

“A função preponderante do autor [estagiário] se resumia à rotina de atendimento do setor de reprografia envolvendo o atendimento aos alunos, aos professores, efetuar e arquivar cópias de documentos, atividades que sequer remotamente podem ser consideradas que proporcionam experiência prática na área de formação do estudante, que neste caso é o curso de Administração com ênfase em Comércio Exterior” (pág. 136 do processo nº 10).

O segundo caso de jovem que estagiou na instituição de ensino que estudava, trata-se de uma jovem de 23 anos de idade, que também morava em Santo Ângelo e era estudante de Pedagogia. O estágio dessa jovem foi marcado por trabalhos no setor de reprografia e horas extras, e, ainda, não foram realizados acompanhamento e avaliação durante o estágio. Além disso, a reclamante disse, nas audiências que era obrigada a fazer horas extras e a ficar durante várias noites trabalhando no setor de reprografia.

Como a reclamada é a mesma do processo discutido anteriormente o argumento para defender o estágio não se altera: baseia-se no fato de que, ao tirar cópias de livros, a jovem ‘trafega’ pelo universo do mundo acadêmico e, ainda, tem contato com professores e estudantes. Outro ponto destacado pela reclamada é que todas as atividades realizadas pela reclamante tinham relação com sua formação em Pedagogia. Ela ressalta que em momento algum a reclamante exerceu atividades que pudessem caracterizar uma relação de emprego. Além disso, segundo a reclamada, o TCE comprova a regularidade do estágio, bem como o agente de integração prova a validade do estágio.

Tanto na primeira como na segunda instâncias a reclamante teve decisões favoráveis. O juiz da primeira instância diz na decisão que não se pode contestar que a reclamante realizava as atividades de estágio no setor de reprografia e isso indica que as atividades realizadas não tinham relação com o curso realizado, Pedagogia. Por isso, ele conclui que a jovem era empregada e não estagiária.

Na segunda instância, por unanimidade de votos, a Turma do TRT negou o recurso da reclamada e na decisão diz:

“Restou claro que a finalidade do estágio não foi cumprida, pois a autora cursando Pedagogia e laborando na reprografia não poderia obter qualquer experiência prática na formação da estagiária” (pág. 157 do processo nº 11).

Apesar das decisões favoráveis, a reclamante acabou realizando um acordo em que houve o reconhecimento do vínculo empregatício e a possibilidade de saque do FGTS. A jovem aceitou um acordo que equivale a 81,2% ao que deveria ser pago pela reclamante, segundo a sentença e os cálculos judiciais.

Outro caso relacionado a essa discussão é o de uma jovem de 23 anos de idade, que cursava Direito e foi estagiar na própria instituição de ensino. Porém, durante o estágio atuou no Serviço de Psicologia da Universidade, exercendo função de secretária e atendente. Isso impediu que a aprendizagem fosse garantida ao longo do estágio, sendo utilizada como mão-de-obra que substitui trabalhador formal e totalmente distante da sua área de formação. Ainda durante o estágio a jovem exercia atividades na biblioteca da universidade, tendo a função de atendente. Ela disse, em uma audiência da primeira instância, que jamais teve a oportunidade de estagiar na área jurídica e que teve que trabalhar em períodos extras, especialmente no período de matrícula e no vestibular.

Na contestação à petição inicial, a reclamada questiona os argumentos da estagiária e afirma que o estágio deve ser considerado válido, tal como é destacado abaixo:

“Em nenhum momento a reclamante exerceu quaisquer atividades que pudessem caracterizar-se como relação de emprego, o que se comprova através do Projeto Pedagógico do curso de Direito, do convênio firmado com o CIEE e do Termo de Compromisso de Estágio” (pág. 131 do processo nº 12).

A reclamante responde a essas alegações e diz:

“Para a reclamada, pouco importa que tipo de atividade seus ‘estagiários’ desempenhavam, contanto que estivesse desobrigada dos direitos trabalhistas daqueles que trabalhavam nas funções normais de quaisquer de seus funcionários” (pág. 192 do processo nº 12).

As decisões da primeira e da segunda instâncias foram favoráveis à reclamante e a reclamada realizou o pagamento dos valores determinados pela Justiça. Na primeira instância,

representante da reclamada não compareceu à última audiência, o que fez todas as alegações da reclamante serem consideradas verdadeiras. Além do mais, a sentença diz que não se pode contestar que a reclamante não era estagiária, mas funcionária, pois exercia atividades como secretária e atendente. Outro aspecto salientado pelo juiz é que a reclamada não comprovou que a reclamante recebeu acompanhamento e que as atividades realizadas estavam em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares.

Na segunda instância a decisão se manteve favorável a reclamante. Abaixo segue trecho dessa decisão:

“No caso em apreço, é incontroverso que a reclamante exercia as funções de secretaria e atendente. Assim, suas atividades estão desvirtuadas dos objetivos do curso de Direito em que estava matriculada. Esse é um dos motivos para que o estágio não seja considerado válido e deve ser reconhecido o vínculo empregatício da reclamante” (pág. 205 do processo nº 12).

Nos processos desse TRT foram encontrados quatro casos de jovens que estagiaram em bancos. Há um fator interessante que motivou alguns estagiários que realizaram estágios em bancos a recorrer à Justiça do Trabalho: a realização de atividades que são típicas de bancários, inclusive houve casos de jovens que, apesar de serem estagiários, eram caixas de banco. Ao longo dos processos esses jovens vão demonstrando essa condição seja com documentos do banco, seja com testemunhas. Mas isso nem sempre foi utilizado pelos juízes para considerar que o estágio tinha sido desvirtuado. Parte-se, agora, para a discussão dos processos dos jovens que estagiaram em bancos.

O primeiro processo é de uma jovem de 20 anos de idade, moradora de Porto Alegre, estudante de Administração de Empresas e que estagiou em um banco privado. Ao longo do estágio, ela mudou de cidade e de curso e, em seguida, trancou a nova faculdade e mesmo assim ela continuou sendo estagiária do banco, mas em agências diferentes. A legislação do estágio proíbe que um indivíduo seja estagiário durante o período que não está matriculado em instituição de ensino. Essa jovem relatou, durante uma das audiências da primeira instância, que realizava horas extras e que fazia tarefas típicas de bancários.

A reclamada contesta os argumentos da reclamante e afirma que a estagiária realizava atividades relacionadas com sua área de formação, uma vez que “organizar documentos e atender pessoal não afastam os objetivos do estágio, ainda mais em se tratando do curso da autora, ou seja, Administração de empresa” (pág. 260 do processo 13).

Pelos fatos acima, a reclamada foi condenada nas duas primeiras instâncias e foi garantido pela Justiça do Trabalho o reconhecimento do vínculo empregatício. A sentença da primeira instância diz que não há nenhuma relação entre as atividades realizadas pela reclamante e sua área de formação e que ela exercia atividades típicas de bancária. Além disso, quando a reclamante se mudou para outra cidade houve ampliação do desvirtuamento do estágio, pois, lá, a reclamante nem estava matriculada em instituição de ensino.

A sentença da segunda instância manteve a decisão anterior e os juízes da Turma do TRT destacaram que o estágio realizado mascarava uma relação de emprego entre as partes.

Após isso, a reclamada tentou recorrer ao TST, mas seu recurso não foi admitido e, então, ela propôs um acordo que não garantia o reconhecimento do vínculo empregatício da reclamante. Esse acordo foi aceito tanto pela jovem quanto pelo juiz do caso, que homologou o acordo.

O processo discutido acima demonstra que muitos bancos e empresas utilizam os estagiários como mais um funcionário, sem acompanhar as atividades realizadas pelos estagiários e sem cumprir a legislação. E, ainda, demonstra que há uma contradição na atuação da Justiça do Trabalho, pois, ao longo do processo, ela atuou contra o estágio desvirtuado, mas acabou por aceitar a homologação de um acordo sem reconhecimento do vínculo empregatício.

Convém destacar o segundo processo, que se refere a uma jovem de 24 anos de idade, moradora de Novo Hamburgo e que cursava Administração de Empresa. Ela também realizou estágio em um grande banco e teve o estágio encerrado quando estava grávida. Essa jovem menciona, durante o processo, que realizou diversas horas extras ao longo do estágio e que suas funções eram típicas de bancárias e não de estagiárias, inclusive o cumprimento de metas na venda de Títulos de Capitalização, seguros e cartões de crédito. Ela disse, em uma das audiências, que suas funções foram modificadas no momento que o banco deixou de ser estatal e foi privatizado, sendo que, antes da privatização ela realizava atividades relacionadas à sua área de formação.

Dois argumentos no decorrer do processo demonstram a visão do banco acerca do estágio:

“Com a oportunidade de estágios, só o fato de estar dentro de uma empresa, em contato direto com os empregados, com suas múltiplas atividades, já faz diferença dando ao estudante um indicador de como e para onde ele deve concentrar seus estudos...Logo, os estágios são meios seguros para o estudante adquirir experiência, sendo certo que não é raro o estagiário, posteriormente, vir a ser efetivado nos quadros da empresa, ou então se valer dos mesmos para preenchimento de fichas de inscrições em outras empresas, a título de experiência, mesmo que curricular” (pág. 182 do processo nº 14).

Esses argumentos denotam que, na visão do banco, o mais importante durante o estágio não é a aprendizagem prática na área de formação do estudante. Mas garantir ao estudante a experiência de ter uma convivência, ou seja, uma socialização com outros funcionários, o que estimula o estagiário a aceitar o que é determinado pela empresa, mesmo que implique em total desrespeito à legislação do estágio. Quando o banco defende que o estágio garante experiência profissional aos estagiários, ele se pauta em um fato verdadeiro. No entanto, para garantir essa experiência, os estagiários não precisam ter experiências negativas durante o estágio, fatos comuns para muitos jovens que realizam estágios e também no caso da jovem citada acima.

Em relação ao pensamento do banco sobre o estágio, é preciso mencionar que sociologicamente a socialização estabelece a relação do indivíduo com o outro e pela socialização, os indivíduos constroem sua identidade, tanto a individual quanto a coletiva.

Mesmo com duas testemunhas que relataram as condições do estágio, a reclamante teve decisão desfavorável na primeira instância. E a sentença diz que a documentação comprova a validade do estágio e que o banco não agiu com má fé no momento que contratou a estagiária. Na sentença consta ainda que:

“Formalizada a relação jurídica de estágio, e não tendo sido comprovada má-fé do reclamado, não há falar em reconhecimento do vínculo empregatício” (pág. 316 do processo nº 14).

Na segunda instância a decisão foi mantida: o fato de o estágio ter sido encerrado durante a gravidez da reclamante não foi levado em conta, visto que a legislação do estágio não garante à estagiária o direito à licença maternidade. Nessa decisão, os juízes da Turma do TRT consideraram que a documentação referente ao estágio comprova sua validade, e, ainda, concluíram que as atividades realizadas pela reclamante tinham relação com a sua formação e eram atividades de estagiária e não de bancária. Nessa decisão há o seguinte argumento:

“Veja-se que desde o início da contratação a autora estava ciente de sua condição de estagiária, tanto que procurou a vaga diretamente no CIEE, estabelecimento notoriamente conhecido por promover a integração entre empresas e escolas através do cadastramento de estudantes/estagiários” (pág. 356 do processo nº 14).

Não se pode perder de vista que o fato da jovem procurar o estágio e ir até um agente de integração não elimina a responsabilidade da reclamada quanto às normas referentes ao estágio e nem impede que a jovem procure a Justiça do Trabalho para denunciar e questionar situações vivenciadas no estágio. Argumentos como o destacado acima acabam por reproduzir a ideia de que muitos trabalhadores utilizam a Justiça do Trabalho para se ‘aproveitar’ dos empregadores.

A jovem tentou recorrer ao TST, mas seu recurso não foi admitido e, assim, acabou com decisão desfavorável e o estágio foi considerado válido.

O terceiro processo se refere a um jovem de 24 anos de idade, que era morador de Porto Alegre, estudante de Direito e estagiou na agência de um banco privado na cidade que residia. Esse jovem chegou a ser efetivado após o estágio, mas decidiu ingressar com ação trabalhista contra o banco referente ao período que foi estagiário. Um ponto a ser mencionado é que ele apenas ingressou com essa ação após ter sido demitido do banco, uma vez que a ação trabalhista durante o contrato de trabalho poderia significar demissão, tal como é relatado por ele na Petição Inicial. Ainda nessa petição é dito que, durante o estágio, o jovem teve que realizar horas extras e exercer funções de bancário, atividades que não promovem a aprendizagem e não se relacionam à sua área de formação. Uma das testemunhas do reclamante disse em uma audiência que ele realizava cobranças e acompanhamentos de processos, mas a principal função era a realização de cobranças. Sobre essa atividade realizada pelo reclamante, o juiz da primeira instância diz:

“A realização de ‘cobranças’ não é atividade que proporcione ao estudante de Direito a participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio” (pág. 236 do processo nº 15).

Na primeira instância, a decisão foi favorável ao reclamante, mas essa decisão foi cancelada na segunda instância. A Turma do TRT considerou que o fato do jovem trabalhar com processos e cobranças não torna o estágio inválido, pois o trabalho com processos faz que o estágio tenha relação com a área de formação do jovem. Além disso, a decisão diz que se, não houve acompanhamento da instituição de ensino ao longo do estágio, isso não é motivo para que ele não tenha validade.

O fato da instituição de ensino não realizar o acompanhamento do estágio deveria ser considerado como um fato agravante para a desvirtuação do estágio, visto que a legislação do estágio determina que é função da instituição de ensino realizar o acompanhamento do estágio. Se a instituição de ensino não acompanha o estágio são facilitadas as ações de precariedade

durante o estágio e o estudante se torna desprotegido, pois pode ser obrigado pelo empregador a realizar atividades distantes da área de formação e que não constam no TCE.

Ainda referente ao processo desse jovem, é necessário destacar que ele tentou recorrer ao TST, mas seu recurso não foi admitido.

O quarto processo, referente ao jovem que estagiou em banco, é de uma jovem de 20 anos de idade, moradora em Porto Alegre e estudante de Ciências Econômicas. Logo na Petição Inicial, ela relata que as atividades realizadas durante o estágio eram diferentes das que constavam no TCE e que atuava em áreas que são características de bancários e não de estagiários. Outros aspectos salientados pela jovem, ao longo do processo, foram a pressão exercida pelo banco - para que ela cumprisse metas de vendas e a realização de horas extras - e a participação em reuniões com os gerentes do banco após o encerramento do expediente.

Na Contestação, a reclamada afirma:

“Com relação ao estagiário, a empresa é ciente da falta de experiência, inclusive em atividades mais simples possíveis, como, por exemplo, o uso de materiais de escritório, ou um simples andamento administrativo. Com a oportunidade de estágio, só o fato de estar dentro da empresa, em contato direto com os empregados, com suas múltiplas atividades, já faz a diferença dando ao estudante um indicador de como e para onde ele deve concentrar seus estudos” (pág. 154 do processo nº 16).

Como em um dos processos discutidos anteriormente, a reclamada considera que o mais importante do estágio é o contato com outros funcionários e, por isso, fica como secundário a possibilidade do estagiário de atuar na área de formação e o cumprimento da legislação de estágio.

Na primeira instância, a decisão foi desfavorável à reclamante. Essa decisão, por sua vez, se pautou no fato de que o estágio é válido porque existe o TCE, especialmente porque havia conhecimento, por parte da instituição de ensino, do estágio realizado por sua estudante. O juiz do caso considerou que cabia à reclamante provar que a legislação do estágio foi violada. E para o juiz, as atividades realizadas pela reclamante são condizentes à área de formação que ela seguia.

Após essa decisão, a reclamante recorreu e teve decisão favorável na segunda instância. Deste modo, a Turma do TRT aceitou, por unanimidade, o recurso e foi reconhecido o vínculo empregatício. Essa decisão considera que a reclamante foi tratada como qualquer outra funcionária do banco, e ainda a decisão defende:

“Ainda, chama a atenção o fato de o reclamado possuir quase o mesmo número de estagiários e funcionários, circunstância que faz presumir tenha o banco se utilizado dos estagiários como mão-de-obra menos onerosa e com a finalidade de eximir-se das normas coletivas dos bancários com relação à parte do seu corpo funcional” (pág. 259 do processo nº 16).

Após a publicação da decisão, a reclamada e a reclamante fizeram um acordo em que não houve o reconhecimento do vínculo empregatício.

Outro caso importante a ser destacado é o de uma jovem de 24 anos de idade, que morava em Sapucaia do Sul e era estudante de Administração de Empresas. Ela estagiou na área de Telemarketing de uma empresa de telecomunicação. Todavia, durante o estágio ela atuou como operadora de telemarketing sem realizar qualquer função relacionada a sua área de formação, mas isso não significou, para os juízes que analisaram o caso, o desvirtuamento do estágio.

Ao longo desse processo, a reclamante alega que era obrigada pela reclamada a realizar horas extras, bem como a trabalhar aos sábados e domingos. Além disso, essa jovem relata que, após o estágio, quando foi procurar um emprego, ficou sabendo que a reclamada havia passado más informações a seu respeito para outras empresas. A reclamada chegou a negar que fez isso, mas não conseguiu provar durante o processo que não teve essa postura.

No que tange às decisões da Justiça, foram desfavoráveis tanto na primeira quanto na segunda instâncias. Em ambas os argumentos se basearam na existência do TCE e no fato que a reclamante sempre soube que seria contratada como estagiária. Na decisão da primeira instância, a juíza chegou a dizer que estagiar na área de telemarketing tinha relação com a área de formação da reclamante, a Administração de Empresas, tal como é destacado abaixo:

“A própria afirmação de que ela [reclamante] desenvolvia tarefas de ‘suporte de telemarketing’ – dando a entender que efetivavam vendas por telemarketing, revela que executava atividades relacionadas com sua área de estudo na universidade – administração de empresa” (pág. 64 do processo nº 17).

Nessa discussão, é preciso mencionar dois processos de estagiários que atuaram em outras empresas do setor de serviços e dois processos de jovens que realizaram estágios em indústrias.

O primeiro processo a ser discutido é de uma jovem de 21 anos de idade, moradora de Guaíba, aluna de curso técnico, que realizou estágio em uma empresa de vale-refeição. Durante o processo, ela alegou que no estágio teve que fazer horas extras e, ainda, realizar funções que são

típicas de telefonista e recepcionista. No período de estágio não houve celebração do Termo de Compromisso de Estágio (TCE).

A reclamada não conseguiu provar a validade do estágio e tanto na Vara do Trabalho quanto no TRT as decisões foram favoráveis à reclamante. A decisão da primeira instância diz que o estágio, para ser realizado, precisa de TCE celebrado entre a empresa, o estudante e a instituição de ensino e que no processo não há qualquer informação de que houve celebração do TCE e nem se cogita que há participação de instituição de ensino. Por isso, o juiz estabeleceu o reconhecimento do vínculo empregatício e determinou que a reclamada realizasse a assinatura da CTPS da reclamante e fizesse o pagamento das verbas rescisórias. A reclamada ingressou com recurso contra essa decisão, mas ele não foi aceito na segunda instância. Além disso, a decisão da segunda instância considera que o estágio mascarava uma relação verdadeira de emprego e não cumpria sua verdadeira função, que é a aprendizagem.

Nesse processo, o fato de não existir TCE facilitou para que a reclamante tivesse decisão favorável, especialmente porque muitos juízes levam em conta apenas a existência do TCE para verificar a validade de um estágio. A reclamada acabou por não aceitar essa decisão e tentou recorrer ao TST, mas o recurso não foi admitido. Após esse fato as partes fizeram um acordo em que foi garantido o reconhecimento do vínculo empregatício.

Outro processo é o de uma jovem de 22 anos de idade, que morava em Porto Alegre, ela era estudante de Publicidade e Propaganda e realizou estágio em um órgão do Sistema S⁶⁹. Logo na Petição Inicial, ela argumenta que realizava atividades típicas de profissional formado sem o devido acompanhamento, tanto da instituição de ensino quanto da empresa. Ela afirma também que realizava diversas horas extras.

Entre as atividades realizadas por essa jovem, durante o estágio, estavam: a confecção de materiais gráficos e promocionais, de logotipos, de vídeos, de anúncios, entre outros. Após o estágio, foi admitida como funcionária do órgão do Sistema S e continuou a exercer as mesmas

⁶⁹ O Sistema S pode ser definido como as onze contribuições de interesse de categorias profissionais, que foram estabelecidas pela Constituição Federal. As receitas arrecadas pelas contribuições do Sistema S são passadas às seguintes instituições: SENAR (Serviço Nacional de Aprendizagem Rural), SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem do Comercial), SESC (Serviço Social do Comércio), SESCOOP (Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo), SENAI (Serviço Nacional da Indústria), SESI (Serviço Social da Indústria), SEST (Serviço Social do Transporte), SENAT (Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte), DPC (Diretoria de Portos e Costas), INCRA (Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária), SEBRAE (Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas) e Fundo Aeroviário.

atividades que desempenhava durante o estágio. Ela disse nas audiências que apenas ingressou com a ação após ter sido demitida desse órgão do Sistema S.

A decisão da primeira instância estabeleceu que a reclamante tinha razão ao solicitar o reconhecimento do vínculo empregatício, pois ela realizava prestação de serviços para a reclamada. Assim, cabia à reclamada provar que não houve relação de emprego.

A reclamada, insatisfeita com a decisão, ingressou com Recurso Ordinário. Ela argumenta que a reclamante foi inicialmente estagiária para depois ser efetivada e, por isso, não existem motivos para o reconhecimento do vínculo empregatício. Argumenta também que foram seguidos todos os requisitos da legislação ao longo do estágio, inclusive em relação ao TCE e o Agente de Integração, que atuou durante o estágio.

O TRT decidiu manter a decisão anterior, pois a reclamada não provou a validade do estágio e nem realizou o devido acompanhamento das atividades da reclamante. Além do mais, outro aspecto demonstra a desvirtuação do estágio: o fato da reclamante exercer no estágio as mesmas atividades que realizava quando contratada acaba por demonstrar que o estágio foi desvirtuado.

A reclamada tentou recorrer ao TST, mas seu recurso não foi admitido, pois não cumpria os requisitos básico exigidos pelo TST. Em seguida, a reclamada realizou o pagamento para a reclamante a partir do cálculo realizado pela Justiça do Trabalho.

Parte-se, agora, para os dois processos que tiveram jovens que estagiaram em indústrias. O primeiro se refere a uma jovem de 22 anos de idade, estudante de Contabilidade e moradora de Veranópolis, que realizou estágio em uma indústria de calçados. Ela menciona, ao longo do processo, que foi estagiar na área de Recursos Humanos, o que fez o estágio ser realizado em área diferente da sua formação. Além disso, ela afirma que realizou horas extras e trabalhou aos sábados e domingos ao longo do estágio. Essas horas extras atrapalharam a reclamante, pois ela teve que faltar às aulas alguns dias. A jovem relata que quando foi desligada do estágio estava no nono mês de gravidez.

Além disso, a jovem demonstra que o programa de estágio da sua universidade estipulava que o período máximo de estágio deveria ser de 2 anos, mas ela ficou por 3 anos no estágio. E ela menciona que as regras que tinha de cumprir eram idênticas a de qualquer funcionário da reclamada. Um dos argumentos do advogado da reclamante na petição inicial é o seguinte:

“A reclamante foi vítima de tentativa dissimulada da empresa reclamada de contratar mão-de-obra barata, visando a obtenção de atividades econômicas ilícitas, bem como fraudar o sistema previdenciário e do FGTS, negando aos trabalhadores seus justos direitos” (pág. 05 do processo 20).

Enquanto um aspecto demonstrado pela reclamada para argumentar que não houve desvirtuamento do estágio é o seguinte:

“Uma vez que o objetivo do estágio não é o de enquadrar na totalidade o aprendizado acadêmico / escolar na atividade desenvolvida na empresa, especificamente, mas sim integrá-lo profissionalmente e culturalmente ao mercado de trabalho, procurando na medida do possível aproveitar o conhecimento por ele auferido” (pág. 44 do processo nº 20).

Novamente, verifica-se no discurso empresarial, que o principal objetivo do estágio é a integração ao mercado de trabalho, o que deixa a aprendizagem e a atuação na área de formação como secundários no plano de estágio. O objetivo empresarial, muitas vezes, é utilizar jovens como estagiários para obter uma mão-de-obra bastante dedicada, a baixo custo e sem ter que pagar os direitos trabalhistas.

A reclamante teve decisão desfavorável na primeira instância. E essa sentença diz que as provas no processo não indicam que houve desvirtuamento do estágio, por isso não há motivos para se falar em reconhecimento do vínculo empregatício. A sentença diz também que a reclamante não conseguiu provar o desvirtuamento do estágio e contra ela existem os documentos que provam a regularidade do estágio e o conhecimento da instituição de ensino quanto o estágio realizado por sua estudante.

Após a publicação da decisão, a reclamante decidiu recorrer ao TRT e a decisão foi reformada. Para chegar a essa decisão, a Turma do TRT levou em conta os seguintes fatores: o período de estágio foi superior ao determinado pelo programa de estágio da instituição de ensino; não houve planejamento, supervisão, execução e avaliação por parte da instituição de ensino; e também não houve a prestação de informações sobre o estágio da reclamada para a instituição de ensino.

A reclamada, insatisfeita com a decisão, tentou recorrer ao TST, mas seu recurso não foi admitido. Ela acabou por realizar o pagamento para a reclamante dos valores calculados pela Justiça do Trabalho. Um ponto a ser mencionado é que esse processo durou mais de 4 anos.

O segundo processo que se refere ao estágio em indústria é o de uma jovem de 21 anos de idade, moradora de Canoas, que era estudante de jornalismo e estagiou em uma indústria

farmacêutica. Ela iniciou o estágio na cidade de Campinas, mas quando mudou para Canoas, continuou a estagiar, mas na filial da indústria em Porto Alegre. Assim, o estágio teve continuidade mesmo quando a jovem não estava matriculada em instituição de ensino, o que é ilegal. Durante o processo, a reclamante afirma que tinha de realizar as mesmas funções dos funcionários celetistas e que era encarregada de funções administrativas e nada era feito na área de jornalismo. Ela diz que, depois do estágio, quando foi efetivada, continuava exercendo as mesmas funções de quando era estagiária.

A reclamante teve decisões favoráveis na primeira e na segunda instâncias. Na primeira instância, a decisão diz que não há documentação nos autos que comprove que a reclamada realizou o devido acompanhamento do estágio e nem mesmo as avaliações de supervisores pedagógicos. Além disso, as atividades realizadas pela reclamante eram na área administrativa, porém ela era aluna de jornalismo, o que indica que as atividades realizadas não tinham relação com a área de formação da jovem. Outro ponto destacado na decisão é que as atividades realizadas pela reclamante não se alteraram quando ela passou a ser funcionária celetista.

A reclamada discorda da decisão e ingressa com recurso ordinário. E diz nesse recurso:

“Por fim, é certo que o estágio cumpre sua função social e a caracterização do vínculo empregatício afastaria a participação do empresariado, com prejuízo para a formação profissional do estudante” (pág. 339 do processo 21).

Esse recurso não foi aceito e a Turma do TRT manteve o reconhecimento do vínculo empregatício e ainda afirmou que a ausência de supervisão da instituição de ensino invalida o estágio. Na decisão do TRT consta também:

“Exsurge, assim do conjunto probatório apresentado, que a reclamante contratada como ‘estagiária’ desenvolvia tarefas idênticas às que são inerentes aos demais empregados da reclamada, prestando serviços administrativos e burocráticos, realizando, inclusive, horário extraordinário. Tais circunstâncias por si só, revelam o desvirtuamento da natureza da relação de estágio mantida entre as partes, em total afronta ao dispositivo no artigo 9º da CLT. Por conseguinte, extrai-se daí a presunção de existência de relação de emprego nos moldes do artigo 3º da CLT” (pág. 401 do processo 21).

Em seguida a reclamada tentou recorrer ao TST, mas seu recurso não foi admitido. Por isso, ela acabou realizando o pagamento a reclamante dos valores determinados pela Justiça Trabalhista.

3.8 Um balanço dos processos analisados

Essa discussão não pretende chegar a generalizações, ela apenas quer salientar os aspectos semelhantes e as discrepâncias encontrados nos processos trabalhistas analisados.

Os processos analisados possuem alguns aspectos comuns, tanto os do TRT da 2ª Região (São Paulo) quanto o da 4ª Região (Rio Grande do Sul), como o pedido de reconhecimento do vínculo empregatício referente ao estágio realizado e o grande tempo para serem resolvidos, visto que sempre levaram mais que dois anos. Além disso, todos chegaram à segunda instância, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT). Houve processos que chegaram até o TST, enquanto alguns mesmo com a tentativa de recurso ao TST não tiveram aceito o prosseguimento a esse Tribunal.

Nos dois TRTs, os processos analisados são, em sua maioria, de estagiárias. Assim, as mulheres representam 83,3% dos estagiários no TRT da 4ª Região e 77,7% no TRT da 2ª Região.

Um fato interessante nos processos discutidos nesse capítulo é que se encontrou muitos jovens com mais de 20 anos de idade e isso pode significar que os jovens de menor idade enfrentam grandes dificuldades também para conseguir um estágio.

Vale destacar que nos processos analisados os jovens estagiaram em empresas públicas e privadas, com maior número de casos nas empresas privadas. Nesses processos não há casos de jovens que questionaram na Justiça do Trabalho estágios realizados em órgãos governamentais. Ao analisar os processos, verifica-se que os jovens que ingressaram na Justiça do Trabalho estagiaram em indústrias, comércios e empresas do setor de serviço, inclusive bancos e instituições privadas de ensino. Não houve processos de jovens que realizaram estágios em empresas do setor agropecuário. Outro ponto interessante é que eles estagiaram tanto em micro empresas como empresas médias e grandes, inclusive em multinacionais. No TRT da 2ª Região, as empresas do setor de serviços encontradas nos processos foram as seguintes: escritório de advocacia, financeiras, administradoras de shopping, empresas de logística e comércio exterior. Enquanto no TRT da 4ª Região, as empresas de serviços foram as seguintes: bancos, instituições

de ensino, empresas de telecomunicação e de vale-refeição. E, no TRT da 4ª Região, chama atenção como as instituições de ensino utilizam seus próprios alunos para serem estagiários. Portanto, os processos indicam que não há apenas um único setor da economia que desrespeita os direitos dos estagiários, pois esse desrespeito se dá nos vários setores e até em empresas estatais.

Um aspecto comum nos processos é que boa parte dos estagiários era aluno do Ensino Médio e do Ensino Superior privado. Os principais cursos dos jovens que estavam no Ensino Superior eram os seguintes: Pedagogia, Direito, Contabilidade, Administração, Jornalismo, Economia, Ciência da Computação, Publicidade e Propaganda.

Todos os processos, tanto os do TRT da 2ª Região quanto os da 4ª Região, indicam que os estagiários recebiam bolsa-auxílio e que pequena parte deles recebia outros benefícios, como vale-refeição e vale-transporte. O fato de receber bolsa-auxílio é um estímulo para que os jovens decidam estagiar. Na maioria dos processos os estágios tinham Agentes de Integração. E o Agente de Integração que mais atuou nesses estágios foi o CIEE.

Em boa parte dos processos estudados havia documentação referente ao estágio, sobretudo o Termo de Compromisso de Estágio. Contudo, essa documentação não é garantia de que o estágio tenha cumprido suas verdadeiras funções e auxiliado os jovens no complemento da aprendizagem.

Nos dois TRTs analisados houve processos que terminaram com acordos. Esses acordos ocorreram sempre na segunda ou na terceira instâncias, mas sobretudo na segunda instância. Além do mais, os acordos sempre foram aceitos pelos jovens com valores inferiores ao que representava os seus direitos. Aconteceram, inclusive, acordos sem o reconhecimento do vínculo empregatício.

Deve-se ressaltar que acordos em que os estagiários não têm o reconhecimento do vínculo empregatício indicam uma precarização que é aceita e legitimada pela Justiça do Trabalho, visto que o acordo só pode ser homologado pelo juiz do caso. Quando acordos desse tipo foram realizados nos processos analisados percebeu-se que os jovens tinham decisões favoráveis da Justiça do Trabalho, mas como consideraram que o processo poderia demorar ou necessitavam do dinheiro naquele momento ou mesmo tinham a visão de que a proposta de acordo da reclamada era boa, aceitavam o acordo mesmo sem contar o tempo de 'falso' estágio como tempo de serviço através da assinatura da Carteira de Trabalho. Não se pode negar que a imaturidade dos jovens, o

desconhecimento dos direitos como estagiário, ou mesmo a pressão familiar ou de advogados pode influenciar na aceitação de acordos.

Para esses jovens que recorreram à Justiça não havia estágio, mas emprego. Por isso, solicitavam o reconhecimento do vínculo empregatício. Para tanto, os jovens e seus advogados incluíram nos processos provas documentais (controles de horas trabalhadas, Termo de Compromisso de Estágio, laudos médicos, comprovantes de recebimento de bolsa-auxílio, entre outros) e utilizaram o depoimento de testemunhas para provar na Justiça que havia desvirtuamento do estágio.

Muitas vezes as provas inseridas pelos jovens nos processos não levam ao reconhecimento do vínculo empregatício, pois alguns juízes tinham a interpretação de que o mais importante é a existência da documentação do estágio, sobretudo do TCE, que indica que estudante, empresa e instituição de ensino têm conhecimento da realização do estágio. Nessa interpretação, os juízes podem não ter levado em conta o fato dos estagiários realizarem horas extras, estagiarem em áreas diferentes da sua formação e não receberem o devido acompanhamento tanto da instituição de ensino quanto do órgão que contratou o estagiário. Desse modo, para esses juízes, o fato de um jovem realizar estágio em uma área que não possui qualquer relação com sua área de formação não desvirtuava o estágio, desde que existisse o TCE.

Algumas questões relacionadas à precariedade do estágio são comuns tanto nos processos do TRT da 2ª Região como nos do TRT da 4ª Região, como a falta de acompanhamento, supervisão e avaliação do estágio pela instituição de ensino e pelo órgão que concedeu o estágio. Outro ato de precariedade é o estagiário realizar atividades idênticas a dos trabalhadores da empresa: a motivação da empresa para isso é o não pagamento de direitos trabalhistas e o fato da remuneração do estagiário ser menor que a do trabalhador formal, além de casos de estagiários que tinham que realizar horas extras. Também houve casos de estagiários que sofriam assédio moral e que foram tratados e pressionados como um empregado formal. Essa precariedade, como diz Silva e Borges (2007), se transformou em um paradigma do novo padrão de acumulação de capital. Essas autoras assinalam ainda que o estágio vem sendo utilizado com o desvio de sua verdadeira finalidade, que é complementação da formação educacional. Assim, as autoras ressaltam que o estágio se transformou em forma legal de precarização do trabalho juvenil e com atrativos para o mercado de trabalho: profissionais escolarizados e sem a garantia de direitos trabalhistas, exceto o seguro de acidentes pessoais.

Não se pode perder de vista que a instituição de ensino tem uma participação importante nessa precariedade, seja por não realizar o devido acompanhamento do estágio de seus estudantes, seja por utilizar seus estudantes para a realização de falsos estágios, como se verificou em alguns processos do TRT da 4ª Região. Os sindicatos, por sua vez, praticamente não foram mencionados nos processos, o que indica a ausência de uma política sindical em prol dos estagiários.

Além disso, nos processos do TRT da 4ª Região, encontrou-se casos de jovens que estagiaram em bancos e que, na verdade, exerciam atividades típicas de bancários, como caixa e auxílio à utilização de caixas eletrônicos. As situações encontradas nos processos podem ser muito bem ilustradas pela reflexão de Martins (2010) sobre o estágio:

A contratação de estagiário não deve ter por objetivo apenas o aproveitamento de mão-de-obra mais barata, sem pagamento de qualquer encargo social, mascarando a relação de emprego, exigindo do trabalhador muitas horas diárias de trabalho. É o que se chama de escraviário ou *office boy* de luxo. Deve realmente propiciar o aprendizado ao estagiário (MARTINS, 2010, 94).

Um aspecto percebido nos processos é que várias jovens que ingressaram com ação trabalhista devido ao estágio estavam grávidas. Além de solicitarem o reconhecimento do vínculo empregatício, pediam a Licença Maternidade. Tanto a lei antiga, que regulamentava os processos analisados, como a nova lei não garantem a estagiária a licença maternidade. Vale destacar também que, em 44,5% dos processos do TRT da 2ª Região, existiram casos de estagiárias que ficaram grávidas durante o estágio. Enquanto em apenas 16,7% dos processos do TRT da 2ª Região isso se verificou. Certamente, a gravidez e suas decorrentes dificuldades podem ter sido um incentivo para que ela lutasse na Justiça do Trabalho contra o estágio precário que realizou. Isso mostra que a jovem está apenas exercendo um direito que é seu, o de procurar a Justiça, e haverá empregadores que argumentarão que essa jovem está se 'aproveitando' da situação de estagiária e de grávida para buscar a Justiça Trabalhista.

Houve casos de estagiários que realizaram estágios na própria instituição de ensino e isso não garantiu que fossem bons estágios, tanto é que tiveram de ingressar com ação trabalhista contra a sua instituição de ensino. É essencial destacar que houve provas de desvirtuamento desses estágios ao longo dos processos.

Nos processos analisados, há casos de jovens que não eram defendidos por advogados de sindicatos. Esse é um aspecto importante para se pensar, pois a não utilização de advogados de

sindicatos pode significar que não existe uma política sindical de defesa e luta pelos interesses dos estagiários, ou mesmo que os estagiários têm pouco ou nenhum contato com os sindicatos.

Em quase todos os processos os jovens solicitaram os benefícios da Justiça Gratuita se pautaram no artigo 5, LXXIV da Constituição Federal de 1988 e na lei nº 1.060 de 1950, que garantem assistência jurídica integral e gratuita a todos os indivíduos que comprovarem insuficiência de recursos. A Justiça Gratuita prevê, portanto, que as pessoas de baixa renda podem ter acesso à Justiça de graça e isso permite que elas não tenham que pagar as custas dos processos e os honorários dos seus advogados.

A partir dos processos, percebe-se que, tanto no TRT da 2ª Região quanto no da 4ª Região, havia juízes que tinham uma visão crítica sobre as condições oferecidas por muitas empresas aos estagiários e, devido a isso, decidiram que deveria ser reconhecido o vínculo empregatício do estagiário.

Em poucos processos houve a atuação do Ministério Público do Trabalho, apesar do fato que esse órgão muitas vezes atua contra empresas que desrespeitam os direitos dos estagiários.

Entre as diferenças percebidas nos processos analisados está a forma de julgar a ação de estágio pelos juízes. Tanto no TRT da 2ª Região como no TRT da 4ª Região há juízes que pautavam sua decisão apenas na documentação do estágio e se os documentos, especialmente o TCE, estivessem corretos, não havia motivos para o reconhecimento do vínculo empregatício e o estágio continuava válido. Enquanto isso, outros juízes pautavam sua decisão tanto nos documentos do estágio como nas provas inseridas no processo pelos estagiários e pelas testemunhas. O que levou a decisões em que o estágio era considerado uma relação disfarçada de emprego e eram aceitos os pedidos do estagiário pela Justiça do Trabalho.

Outra diferença é que no TRT da 4ª Região, é menor o número de acordos e de decisões favoráveis aos empregadores. Por isso, talvez seja possível afirmar que no TRT da 4ª Região existe uma diferença no julgamento das questões referentes ao estágio, o que acarreta julgamentos mais favoráveis aos jovens, conforme demonstram os seguintes dados: 33,4% dos processos do TRT da 2ª Região tiveram decisões favoráveis à reclamada, enquanto no TRT da 4ª Região somente 25% dos processos foram favoráveis à reclamada. Quanto às decisões favoráveis ao reclamante, há uma tendência maior no TRT da 4ª Região, pois nesse TRT elas representam 58,3% dos processos, enquanto no TRT da 2ª Região elas representam 22,2% da amostra de processos selecionadas para o estudo.

No que se refere aos acordos realizados, tem-se que no TRT da 2ª Região, 44,4% dos processos terminaram em acordos, sendo que em 75% deles não houve reconhecimento do vínculo empregatício referente ao estágio. Enquanto no TRT da 4ª Região, 16,7% dos processos foram encerrados a partir de acordos e em 50% deles houve reconhecimento do vínculo empregatício. A partir dos processos discutidos nesse estudo pode-se afirmar que os juízes do TRT da 4ª Região se posicionaram de maneira mais favorável aos estagiários e que, por isso, podem ter levado em conta certas condições para considerar que os estágios não eram válidos.

Nos dois TRTs houve decisões que foram reformadas na segunda instância, sendo 22,2% delas no TRT da 2ª Região e 25% delas no TRT da 4ª Região. Outro aspecto que denota diferenças entre as duas regiões é o fato de que, no TRT da 4ª Região, foi maior o número de processos que tiveram decisões reformadas a favor dos estagiários, visto que, em 67% dos casos, a decisão foi reformada a favor do reclamante, contra 50% no TRT da 2ª Região. Isso significa que a decisão da primeira instância havia sido favorável à reclamada, mas foi revertida na segunda instância em favor do reclamante. Essa atuação da segunda instância é de grande importância, pois permite que sejam corrigidas falhas das decisões da primeira instância, bem como pode significar que a sentença levou em conta fatores que foram ignorados na primeira instância. Por exemplo, uma decisão de primeira instância que se pautou apenas no TCE para considerar o estágio válido pode ser revista pela Turma do TRT, quando essa leva em conta as condições em que o estágio era realizado, especialmente as horas extras e o fato do estágio ser realizado em setor diferente da área de formação do estudante.

Abaixo segue trecho de um processo do TRT da 4ª Região em que a sentença de segunda instância reforma a decisão da primeira instância:

“Em razão da interposição de recurso ordinário pela reclamante, esta Turma Julgadora, apreciando a matéria em segunda instância, reconhece a relação jurídica de emprego entre as partes” (pág. 248-249).

Destaca-se, a seguir, parte da sentença da segunda instância de um processo do TRT da 2ª Região. Essa sentença reverteu a decisão anterior e garantiu o vínculo empregatício a reclamante.

“A autora fazia as mesmas funções dos demais empregados sem nenhuma participação da instituição de ensino, o que demonstra não estar caracterizado o contrato de estágio. Houve vínculo de emprego. Portanto, esta Turma do TRT dá provimento ao recurso da reclamante para declarar o vínculo de emprego” (pág. 193).

Existe um forte discurso, reproduzido inclusive por muitos jovens, de que, durante a juventude, é preciso aceitar e se acostumar com a precariedade e o desrespeito a direitos no trabalho (e isso vale para o estágio), pois ainda se é jovem e essas dificuldades são importantes para a chegada à vida adulta e para o amadurecimento do indivíduo. Além disso, existe a idéia de que se o jovem encontra dificuldades no mercado de trabalho ele é responsável por essa condição, devido à sua baixa qualificação profissional, o que transforma essa situação em um problema de ordem individual. Os processos permitem perceber que a Justiça do Trabalho pode tanto proteger e garantir direitos quanto possibilitar e até aceitar certas práticas de precarização realizadas pelo setor empresarial.

3.9 Considerações finais do capítulo

A análise dos processos dá indicações de que parcela dos estagiários está inserida em situações de precariedade e permite sugerir que em muitos estágios há um grande desrespeito à legislação referente a esse tipo de trabalho. O principal motivo que leva jovens estagiários a buscarem a Justiça do Trabalho é que eles consideram que o estágio realizado não pode ser considerado válido, visto que não cumpria as funções de estágio e, por isso, solicitam o reconhecimento do vínculo empregatício.

Outros aspectos referentes à questão do estágio precisam ser mencionados, como o fato de que a busca da Justiça do Trabalho pelos jovens, nos processos analisados, se baseia em um fator individual. Isso significa que esses jovens objetivam que sejam alteradas as injustiças individuais que sofreram ao longo do estágio. Assim, não há uma luta coletiva pela melhoria das condições de trabalho encontradas pelos jovens ou pelos estagiários. Ao mesmo tempo, provavelmente é grande o número de jovens que não procuram a Justiça do Trabalho porque não têm consciência de seus direitos.

As diversas situações de precariedade vivenciadas pelos jovens, ao longo do estágio, juntamente com o abuso na utilização de estagiários por diversas empresas, levaram à criação de uma nova lei do estágio. Os processos discutidos nesse capítulo foram abertos e encerrados antes da promulgação da nova lei e indicam que havia necessidade de alteração da legislação do estágio. Todavia não se pode deixar de destacar que a mudança da legislação não basta para que o

estagiário seja tratado realmente como estagiário pelas empresas: é preciso a atuação dos órgãos estatais da área do trabalho na fiscalização dos estágios e na punição de empresas que desrespeitam a legislação.

CAPÍTULO 4

A VOZ DOS ESTAGIÁRIOS E DOS JOVENS QUE PROCURARAM A JUSTIÇA DO TRABALHO

Este capítulo analisa as entrevistas realizadas com estagiários e jovens que procuraram a Justiça do Trabalho. No capítulo também é realizada uma discussão sobre a atuação dos sindicatos em relação à juventude a partir de entrevistas realizadas com dirigentes sindicais.

A análise das entrevistas se pauta, sobretudo, em aspectos qualitativos. O número de entrevistas não é grande, mas possibilita discutir o que pensam estagiários, jovens que procuram a Justiça do Trabalho e sindicalistas.

As entrevistas indicam questões relevantes sobre o ingresso dos jovens no mercado de trabalho, sua relação com a Justiça do Trabalho, as condições em que ocorre o estágio, a atuação sindical em prol da juventude. Ao mesmo tempo, as entrevistas com estagiários e jovens que recorreram à Justiça do Trabalho demonstram o mercado de trabalho encontrado pelos jovens, assim como o tipo de emprego, de remuneração e indicam os instrumentos de precarização utilizados pelas empresas.

4.1 A análise das entrevistas⁷⁰ com estagiários

Neste tópico, discutem-se as 11 entrevistas realizadas com estagiários nos Estados de São Paulo e Rio Grande do Sul. O objetivo dessas entrevistas é entender como os estagiários vêem os estágios, sobretudo os aspectos positivos e negativos, e como eles são utilizados na estrutura das empresas. Mais especificamente, pretende-se identificar os argumentos dos estagiários sobre o mundo do trabalho, a Justiça do Trabalho e o próprio estágio. Esse tópico está dividido nas seguintes seções: (i) informações sobre os estagiários; (ii) visão dos estagiários sobre a Justiça do

⁷⁰ Na discussão das entrevistas optou-se por não utilizar os nomes verdadeiros dos entrevistados com o objetivo de preservar a identificação desses jovens. Assim, os estagiários entrevistados são tratados pelos seguintes nomes: Rogério, Edmundo, Josiane, Samanta, Carolina, Graziela, Marcia, Rodrigo, Camila, Julio, Bruno.

Trabalho; (iii) a procura da Justiça do Trabalho; (iv) aspectos positivos e negativos do estágio; (v) direitos como estagiários; (vi) estágio e mercado de trabalho; (vii) a nova lei do estágio.

4.1.1 Informações sobre os estagiários

Analisa-se as informações sobre os estagiários conseguidas com as entrevistas. No que tange à idade dos estagiários, tem-se uma diversidade, tal como destaca a tabela abaixo.

Tabela 25 – Idade dos estagiários entrevistados (em %)	
18 anos	9,1
20 anos	18,2
21 anos	18,2
22 anos	9,1
23 anos	27,2
24 anos	18,2
Total	100,0

Verifica-se que os entrevistados têm pelo menos 18 anos de idade e no máximo 24 anos de idade. Com esse dado pode-se supor que os jovens de menor idade, de 15 a 17 anos, enfrentam maiores dificuldades até mesmo para conseguir um estágio. E isso fica ainda mais explicado devido à preferência das empresas pela contratação de estagiários que estejam cursando o Ensino Superior.

Entre os entrevistados, todos realizavam estágios durante o Ensino Superior em diversas áreas, sendo que 81,2% estudavam em instituições privadas de ensino e 18,2% em instituições públicas.

Vale destacar que 9,1% dos entrevistados cursavam História, 9,1% cursavam Economia, 9,1% cursavam Pedagogia, 9,1% cursavam Publicidade e Propaganda, 9,1% cursavam Administração de Empresas e 54,5% estavam matriculados no curso de Jornalismo⁷¹.

Quanto ao gênero, 45,5% dos entrevistados eram do sexo masculino e 54,5% eram do sexo feminino. Esse dado indica que o estágio é uma experiência tanto dos jovens quanto das

⁷¹ Esses dados se referem à amostra de estagiários que foi entrevistada para a pesquisa e não que no país os estagiários de jornalismo representem mais da metade dos estagiários. Vale lembrar aqui também que muitos estagiários se negaram a dar entrevistas e que se encontrou várias dificuldades para encontrar estagiários dispostos a serem entrevistados.

jovens. Como as jovens enfrentam dificuldades maiores que os jovens no mercado de trabalho, o estágio pode ser uma possibilidade interessante para elas acumularem experiência e garantirem aprendizagem. Além disso, podem existir certas vagas de estágio que são direcionadas apenas para jovens de um determinado gênero, esse é o caso de alguns estágios na área de Engenharia que estão voltados apenas para estudantes do sexo masculino. Ao passo que existem estágios na área de saúde, como na área de enfermagem, em que as empresas, no momento da seleção, dão prioridade para as jovens.

Em relação à cidade de residência dos entrevistados, tem-se que 45,5% deles residiam na cidade de Campinas, 18,2% em Indaiatuba, 18,2% em Jundiaí, 9,1% no município de São Paulo e 9,1% na cidade de Porto Alegre.

Grande parte dos estagiários entrevistados estagiava em órgãos públicos e havia uma participação importante de entrevistados em empresas do setor de serviços, tal como indica a tabela a seguir.

Tabela 26 – Local onde estagiava (em %)	
Órgãos públicos	54,5
Indústrias	9,1
Empresas do setor de serviços	36,4
Total	100,0

Os entrevistados estagiavam nos seguintes órgãos públicos: prefeituras, órgão de pesquisa, centrais de abastecimento, empresa de água esgoto e na Justiça do Trabalho. Já os entrevistados que estagiavam em indústrias, realizavam o estágio em indústrias metalúrgicas. Os entrevistados que estagiavam no setor de serviços estagiavam em consultorias de informática, jornais e em uma agência de publicidade.

Estagiar em órgãos públicos é uma opção a mais para os jovens que entram no mercado de trabalho e buscam pelo estágio, pois não precisam restringir essa procura apenas nas empresas privadas e nas organizações do terceiro setor. Contudo, ao estagiar em órgãos públicos, não existe a oportunidade de efetivação, pois o ingresso no serviço público somente pode se dar por concurso público. Muitos estágios no setor público também possuem instrumentos de precarização e em vários casos os estagiários são utilizados para cobrir a falta de funcionários dos órgãos públicos.

As indústrias e os serviços também são importantes para os estagiários, especialmente em áreas vinculadas à formação do estudante. Porém, nas últimas décadas tem crescido as oportunidades de emprego e de estágio para os jovens no setor de serviços, e nesse setor, normalmente a remuneração é menor que na indústria.

Todos os entrevistados realizavam estágios remunerados, ou seja, recebiam bolsa-auxílio. Isso é importante, pois como ela não é obrigatória, indica a preocupação dos órgãos públicos e das empresas em oferecer aos estagiários uma remuneração pelo seu trabalho. A bolsa-auxílio garante para alguns estagiários o pagamento do curso superior e lhes possibilita complementar o orçamento familiar.

Entre os estagiários entrevistados, 72,8% recebiam benefícios, sendo que entre os beneficiários, 60% recebia vale-transporte e 36,5% tinha acesso ao vale-refeição e plano de saúde. Como a legislação do estágio não garante ao estagiário os benefícios que são comuns para muitos trabalhadores, como vales transporte e refeição, quando as empresas possibilitam esses benefícios aos estagiários, permitem que eles se sintam mais valorizados. Esses benefícios possibilitam, ainda, que os estagiários não tenham que utilizar os recursos recebidos com a bolsa-auxílio para custear transporte e alimentação.

Todavia, a garantia desses benefícios pelas empresas aos estagiários pode ser um meio de equiparar a situação dos estagiários aos empregados e isso pode fazer com que esse tratamento igual leve a um avanço da precariedade e do desrespeito à legislação do estágio. Deste modo, os estagiários podem ser tratados como mais um funcionário da empresa, sem que sejam levadas em conta as especificidades da condição de estagiário, especialmente a valorização da aprendizagem.

4.1.2 Visão dos estagiários sobre a Justiça do Trabalho

A visão que os estagiários possuem sobre a Justiça do Trabalho é relevante para esse estudo, pois indica se os entrevistados reproduzem preconceitos e um olhar conservador sobre essa Justiça, ou ainda, pode demonstrar uma opinião progressista acerca da Justiça Trabalhista.

Um ponto importante a ser comentado é que nenhum dos estagiários entrevistados já procurou a Justiça do Trabalho, mas isso não impede que eles tenham uma opinião sobre essa Justiça e que pensam sobre o trabalho dela. Contudo, se um dia procurarem a Justiça do Trabalho,

podem modificar a visão que possuem sobre essa Justiça, tanto positivamente quanto negativamente.

Segundo o entrevistado Rogério, que estagia em um órgão público de pesquisa, a Justiça do Trabalho é boa para os trabalhadores, mas poderia ser mais procurada pelos trabalhadores se não fosse tão lenta. Esse entrevistado menciona, ainda, que as dificuldades para ter acesso aos serviços de um advogado podem fazer as pessoas deixarem de procurar a Justiça do Trabalho.

O aspecto salientado pelo entrevistado do acesso ao advogado é algo relevante, visto que nem todos os trabalhadores possuem recursos para pagar um advogado e muitos não sabem que os sindicatos fornecem assistência jurídica gratuita. Quanto à lentidão do Poder Judiciário é um problema existente em várias esferas da Justiça e não só na Trabalhista e isso não pode estimular que os trabalhadores deixem de demandar seus direitos no Judiciário.

Para outro estagiário, Edmundo, que estagia em uma prefeitura, a Justiça do Trabalho atua a favor do trabalhador, porém o funcionamento dessa Justiça pode ser limitado pelo poder econômico do empregador. Ele acrescenta: “quanto menos condições financeiras têm o trabalhador mais difícil é a Justiça”. O entrevistado se refere às dificuldades para ir às audiências, ao acesso a advogados, à atuação dos juízes, à aceitação de acordos, entre outros fatores.

Por outro lado, a estagiária Samanta, que estagia na Justiça do Trabalho, relata que conhece pouco sobre essa esfera da Justiça. Segundo ela, pelo pouco que conhece já sabe que esse ramo do Judiciário tem muito a melhorar, especialmente em relação à questão do tempo de andamento dos processos. A entrevista dessa jovem indica aspectos interessantes, pois, mesmo entre os estagiários da própria Justiça do Trabalho, existe um desconhecimento sobre a atuação dessa Justiça e sua importância e essa situação pode ser ainda pior entre outros jovens.

A entrevistada Carolina, que realiza estágio em uma indústria, ressalta que a Justiça do Trabalho é importante para proteger os trabalhadores. Ela, ainda, relata que quando foi entrevistada para o estágio a primeira pergunta realizada pelo recrutador foi se ela já havia recorrido à Justiça do Trabalho. Como ela não tinha procurado a Justiça Trabalhista ela considera que isso a ajudou a ser selecionada para o estágio.

Por sua vez, a entrevistada Graziela, que faz estágio em uma Central de Atendimento (*Call Center*), possui uma visão negativa da Justiça do Trabalho e diz: “essa Justiça é fraudulenta, demorada, burocrática e grande parte das vezes é ineficiente”. A questão que não ficou clara é se a entrevistada desqualifica a Justiça do Trabalho por ela não atender as demandas dos

empregadores ou por não atender aos pedidos dos empregados. Ao longo da pesquisa, percebeu-se que uma parte dos jovens tem uma visão negativa da Justiça do Trabalho.

A entrevistada Josiane, que estagia em uma consultoria de informática, também tem uma visão crítica da Justiça do Trabalho, mas com um enfoque em defesa dos trabalhadores que vão a essa Justiça e não conseguem obter as respostas desejadas. Ela destaca a necessidade da Justiça do Trabalho estar mais preparada para cumprir suas funções. Essa entrevistada cita a necessidade da Justiça do Trabalho estar mais estruturada tanto para corrigir o desrespeito a direitos, como para julgar e fazer que os processos sejam encerrados em menor tempo.

Outra entrevistada é Marcia, que realiza estágio em um órgão público de pesquisa. Ela enuncia que não tem qualquer conhecimento e informações sobre a Justiça do Trabalho. Sabe apenas que essa Justiça já foi procurada por algumas pessoas que moram em seu prédio. Marcia é um exemplo da falta de consciência de muitos jovens quanto aos seus direitos e aos órgãos que podem solucionar e corrigir injustiças.

Parte-se agora para a entrevista de Rodrigo. Esse jovem entende que a Justiça Trabalhista pode diminuir injustiças e atuar para melhorar as condições de trabalho de muitos trabalhadores. Ele cita como exemplo o setor em que atua, o jornalismo, em que há uma grande precariedade e várias vezes a Justiça do Trabalho já garantiu direitos aos jornalistas. Rodrigo diz ainda: “o jornalista ganha muito mal e o estagiário pior ainda, sendo que ambos têm condições de trabalho muito ruins”.

A estagiária Camila considera que a Justiça do Trabalho é um órgão necessário, mas como a maioria das instituições públicas brasileiras apresenta problemas. Entre os problemas citados por ela estão a morosidade da Justiça e o fato de que nem sempre a Justiça do Trabalho atua a favor de quem teve direitos desrespeitados.

Como Camila, o entrevistado Julio destaca a importância da Justiça do Trabalho. Ele assinala que os trabalhadores conquistaram muitos direitos ao longo do século XX, mas existem alguns a serem conquistados. Julio, que estagia em um jornal, menciona que a legislação brasileira permite que o empregador demita facilmente o trabalhador e, no caso dos jornalistas, a rotatividade é um sério problema, que leva à diminuição do salário e à incerteza a cada dia de trabalho.

A entrevista de Julio demonstra que existem estagiários que entendem a relação de forças entre capital e trabalho, bem como indica que os jovens podem ter conhecimento dos seus

direitos, enquanto trabalhadores e estagiários. Quanto à rotatividade, trata-se de um problema encontrado por trabalhadores de diversas áreas e variadas faixas etárias.

Por fim, o entrevistado Bruno afirma que conhece pouco sobre a Justiça do Trabalho. Ele entende que no Brasil existe um exagero na busca da Justiça pelos indivíduos. Para Bruno, essa busca ‘exagerada’ da Justiça leva à demora para o julgamento e encerramento dos processos. Pode-se até concordar em parte com o entrevistado, porém, muitos trabalhadores são obrigados a recorrer à Justiça do Trabalho para ter acesso aos direitos que deveriam ser respeitados desde o primeiro dia de trabalho e também porque existem poucos mecanismos de solução de conflitos trabalhistas fora da esfera da Justiça do Trabalho. Em muitos casos, o trabalhador tenta conversar com o empregador para que uma determinada situação deixe de existir ou para que um direito seja respeitado, mas, na maioria das vezes, o empregador dá pouca atenção a essa conversa e tudo se mantém como está. Por fim, a solução encontrada pelo trabalhador é procurar à Justiça Trabalhista.

Deste modo, parte considerável dos entrevistados tem uma visão positiva da Justiça do Trabalho, o que é um aspecto importante no momento que eles tiverem algum direito desrespeitado durante o estágio. Ao mesmo tempo, eles reconhecem muitos problemas da Justiça do Trabalho, como a lentidão no encerramento dos processos.

4.1.3 A procura da Justiça do Trabalho

Nesta seção, discute-se o fato de os entrevistados terem intenção ou não de recorrer à Justiça do Trabalho devido aos estágios que realizam.

Entre os entrevistados, 81,8% apontam que o estágio realizado não dá motivos para a procura da Justiça do Trabalho. Sendo assim, somente 18,2% respondem que o estágio realizado pode motivar a procura da Justiça.

O entrevistado Rogério afirma: “o meu contrato de estágio está de acordo com a lei e não sofro assédio moral, por isso não há porque procurar a Justiça”.

O relato da entrevistada Samanta é bastante interessante, pois ela diz que, no momento, não procuraria a Justiça do Trabalho, mas se houver abusos durante o restante do estágio irá recorrer a essa Justiça. Em suas palavras:

“Meu estágio não me dá motivos para procurar a Justiça do Trabalho, nunca tive experiências ruins. Porém acredito que existam muitos abusos acontecendo por aí. Pelas experiências de outros estagiários e seus relatos, vejo que em algumas empresas e, mesmo no serviço público, o estagiário trabalha muito mais que o empregado. Ganhando, é claro, muito menos. Se em algum momento eu precisar recorrer à Justiça do Trabalho, o farei imediatamente.”

Enquanto para o entrevistado Rodrigo, o fato da empresa que estagia pagar uma bolsa-auxílio compatível com os valores de mercado e o pagamento dela ser realizado no dia certo faz que ele se sinta parcialmente satisfeito, com isso, segundo ele, não existem motivos para recorrer à Justiça do Trabalho.

Outra entrevista em que a reflexão sobre a procura da Justiça do Trabalho é interessante é a de Bruno. Ele diz que o estágio não gera qualquer motivo para procurar a Justiça do Trabalho, pois a empresa em que estagia cumpre tudo que é determinado no Termo de Compromisso de Estágio. Bruno argumenta também:

“Eu jamais procuraria a Justiça do Trabalho, nem agora nem quando terminasse o estágio, isso já é malandragem. Se tem um problema, chega e fala na hora, não queira tirar proveito depois.”

O argumento de Bruno indica tanto que o estagiário não deve procurar a Justiça do Trabalho se a legislação do estágio é respeitada, bem como indica que muitos trabalhadores tentam se aproveitar dos patrões quando procuram pela Justiça. Isso pode acontecer, mas não se pode criminalizar e estigmatizar os trabalhadores que lutam por seus direitos na Justiça do Trabalho. Ingressar com um processo trabalhista é um direito que os trabalhadores têm e que é garantido pela Constituição Federal.

Vale salientar o que disse a entrevistada Josiane ao longo da entrevista:

“Meu estágio não oferece motivos para ir à Justiça, mas se oferecesse, procuraria assim que possível um advogado, estando ou não estagiando ainda.”

O interessante na fala da Josiane é que ela procuraria a Justiça do Trabalho mesmo durante o estágio, algo pouco comum, uma vez que os trabalhadores, normalmente, recorrem à Justiça somente depois de deixar o emprego ou estágio.

Convém destacar que apenas as entrevistadas Carolina e Camila relataram que o estágio dá motivos para procurar a Justiça do Trabalho. Entre os motivos para isso estão: a realização de atividades fora da área de formação do estagiário, a pressão por produtividade e o trabalho

realizado aos finais de semana. Carolina destaca que os problemas do estágio fizeram com que ela perdesse a motivação para estagiar.

Por fim, Camila menciona que no estágio ela encontrou condições que não esperava, como muita pressão e muito trabalho. Ela também reclama do fato que quase todos os dias de estágio são marcados por horas extras e isso tem prejudicado a sua frequência nas aulas da faculdade. Camila conclui que o seu estágio dá motivos para ingressar com um processo trabalhista, mas que o medo de ter prejudicada suas condições no mercado de trabalho podem fazê-la desistir de ir à Justiça. Ela afirma que se decidir procurar a Justiça só fará isso após o fim do estágio.

As falas dos entrevistados demonstram que existem estágios que cumprem sua função e que existem estágios em que os jovens são tratados como simples trabalhadores e que esse contexto influencia numa possível procura da Justiça do Trabalho. Duas entrevistas chamaram a atenção porque as estagiárias dizem que, no momento, o estágio tem sido marcado pelo respeito à legislação, mas que se isso não se modificar, elas procurarão a Justiça do Trabalho.

4.1.4 Aspectos positivos e negativos do estágio

Os aspectos positivos e negativos do estágio são relevantes para entender como os entrevistados vêem o estágio e como a precarização pode fazer parte do cotidiano do estagiário.

Na visão de Rogério, o fator positivo do estágio é a aprendizagem adquirida. Contudo, ele destaca que apenas durante os dois primeiros meses de estágio foi que ele aprendeu muitas coisas, depois ele passou apenas a repetir o que já havia aprendido. Rogério considera que o principal aspecto negativo do estágio é o fato do estagiário ser utilizado como mão-de-obra barata, que normalmente substitui trabalhadores formais nas empresas e nos órgãos públicos.

O estagiário Edmundo, por sua vez, assinala que os pontos positivos do estágio são a inserção no mercado de trabalho e a oportunidade de aprender os conhecimentos práticos da profissão. Em relação aos pontos negativos, o entrevistado destaca o fato do estágio não implicar em vínculo empregatício e não garantir benefícios, como vale transporte e plano de saúde.

Já para Samanta, o aspecto positivo do estágio é a pequena jornada de trabalho, que permite ao estudante se dedicar aos estudos. Como ponto negativo, a entrevistada destaca o baixo valor da bolsa-auxílio.

A entrevistada Carolina ressalta como aspecto positivo do estágio a aprendizagem e como aspecto negativo o fato do estagiário ser usado como mão-de-obra barata e descartável, pois muitas empresas não pensam na efetivação dos estagiários.

Por outro lado, Graziela relata que no estágio só existem aspectos positivos e diz que no seu estágio somente passou por momentos bons e que aprendeu bastante nos oito meses que está estagiando. Ela argumenta que a bolsa-auxílio é uma remuneração boa, sobretudo por trabalhar poucas horas. E acrescenta: “estou muito feliz com o estágio”.

Há entrevistados que possuem uma visão mais crítica do estágio, como Josiane. Na visão dela, o estágio tem como ponto positivo a complementação da formação do estudante e o fato de proporcionar a obtenção de conhecimentos sólidos na área que o estagiário escolheu para atuar. Porém, ela destaca que o aspecto negativo do estágio é não proporcionar direitos aos estagiários. Essa entrevistada conclui que a nova lei do estágio avançou ao garantir alguns direitos aos estagiários.

A entrevistada Marcia considera que o estágio possui diversos aspectos positivos, como o horário flexível, a atuação na área de formação e o fato da bolsa-auxílio garantir boa remuneração. A entrevistada diz: “a minha orientadora [chefe no estágio] não me manda servir café, assim exerço funções na minha área de formação”. O único ponto negativo destacado por essa estagiária é ter acesso à alimentação em um restaurante que tem condições de higiene duvidosas.

Parte-se agora para o entrevistado Rodrigo. Ele afirma que o estágio que realiza possui três aspectos positivos: bolsa-auxílio, aprendizagem com o dia-a-dia da empresa e a possibilidade de tempo para estudar. Como aspectos negativos, ele salienta o baixo valor da bolsa-auxílio, a não garantia de vínculo empregatício e de acesso a alguns benefícios, como à cesta básica.

O entrevistado Julio considera que o principal fator positivo do estágio é a pequena jornada de trabalho. Ele critica o fato de os estagiários não terem garantia de benefícios, como vale alimentação e cesta básica, que normalmente são destinados aos demais trabalhadores, e ele, ainda, argumenta que é um erro a legislação não permitir que os estagiários possam fazer banco de horas.

Se em algum momento a legislação garantir ao estagiário a possibilidade de fazer banco de horas haverá um aumento significativo na jornada de trabalho, bem como crescerá a precariedade no estágio. Além do mais, o banco de horas apenas atenderá aos anseios dos empregadores e fará do estágio uma prática ainda mais utilizada na contenção dos custos com o pagamento dos direitos trabalhistas.

Camila, por sua vez, entende que o principal aspecto negativo do estágio é a falta de tempo para estudar para a faculdade. E sobre isso ela explica:

“Mudaram a lei, agora a jornada de estágio é de seis horas diárias, mas ainda é muito, o estagiário fica com pouco tempo para estudar. Quem fez o cálculo da jornada de seis horas não levou em conta o tempo que perdemos para nos locomover. Estagiário não é mais um empregado, é um estudante, que necessita de tempo para estudar.”

Não se pode esquecer de que a legislação do estágio determina que a jornada de trabalho do estagiário deve ser compatível com o seu horário escolar. Além disso, por ser estudante, é necessário que o estagiário tenha totais condições de acompanhar os estudos e se dedicar a ele. Será que um estágio com longa jornada de trabalho vale mais que a possibilidade de ir às aulas e ter as condições de estudar o que é transmitido em sala de aula?

Camila vê como positivo no estágio a oportunidade de aprender sobre a profissão e a possibilidade de ampliar as chances de evolução no mercado de trabalho, pois o estagiário adquire experiência profissional.

Por fim, o estagiário Bruno entende que o único aspecto negativo do estágio é a jornada de trabalho, que não permite aos estagiários terem tempo suficiente para se dedicarem aos estudos. No que se refere aos pontos positivos do estágio, ele diz:

“O estágio nos proporciona muita vivência na área e isso é extremamente importante, pois sabemos que, na universidade, é muita teoria e pouca prática. Então, considero o estágio fundamental para otimizar meu conhecimento de causa, aumentar o número de contatos profissionais e, também porque não, para ganhar o meu próprio dinheiro.”

As entrevistas indicam que os jovens têm opiniões variadas sobre o estágio. Contudo, boa parte deles destaca que o estágio possibilita a acumulação de conhecimentos que permitem aos estudantes estarem mais preparados para o exercício profissional. Além disso, vários

entrevistados destacaram que o estágio tem importância para a evolução profissional, pois garante conhecimento das rotinas das empresas e alguma experiência profissional.

Quase todos os estagiários argumentaram sobre a necessidade de melhorias no estágio e em sua legislação, como no que se refere à jornada de trabalho, aos benefícios que não são garantidos aos estagiários e ao valor da bolsa-auxílio. Os entrevistados destacaram até a necessidade de garantia aos estagiários de direitos que são apenas para os trabalhadores formais. Isso se dá porque muitos estagiários acabam por realizar as mesmas tarefas que os demais empregados, sendo várias vezes com a mesma jornada e volume de trabalho e respeito à hierarquia, embora sem possuir os mesmos direitos.

4.1.5 Os direitos para os estagiários

Nesta seção, é discutido se os entrevistados têm conhecimento dos direitos que possuem os estagiários. Boa parte dos entrevistados, 81,8%, disse que conhecem seus direitos como estagiários.

O entrevistado Rogério diz que se considera uma exceção, pois conhece os direitos dos estagiários e sabe até que tem direito a seguro contra acidentes pessoais. Esse entrevistado destaca que muitos estagiários não têm nenhum direito e nem assinam o Termo de Compromisso de Estágio.

Vale salientar que conhecer os direitos pode ser o primeiro passo para tê-los cumpridos e para a contestação da sua não aplicação. Se um indivíduo não reconhece que possui certos direitos como poderá contestar o seu não cumprimento?

Outro entrevistado, Edmundo, afirma que também conhece seus direitos como estagiário. Ele diz que sabe até que o estagiário tem o direito de não ir ao estágio nos dias de provas. Edmundo assinala que o estágio que realiza tem grande flexibilidade de horário. “Eu tenho uma flexibilidade de horário, posso trabalhar 6 horas em um dia, 3 horas em outro e folgar um dia por semana. Eu tenho 20 horas de jornada semanal de estágio”. No entanto, ele relata que, no órgão pública em que estagia, falta, em alguns momentos, realizar atividades na sua área de formação, já que muitas vezes ele fica responsável apenas por atender telefonemas.

Outra entrevistada, Carolina, também relata que tem conhecimento da lei que regulamenta o estágio. Carolina destaca que conhecer os direitos é o primeiro passo para que o estagiário

busque a Justiça do Trabalho quando o estágio não cumpre suas verdadeiras funções. Enquanto para Graziela, é preciso que o governo faça cartilhas e outros materiais para informar os estagiários dos seus direitos e da nova lei do estágio. Ela diz que conhece alguns estagiários que nem sabem que houve alteração da lei de estágio.

Graziela toca em um ponto crucial: a importância de se haver mais materiais que expliquem a legislação do estágio. O Ministério do Trabalho e Emprego chegou a editar uma cartilha sobre a nova lei do estágio, mas em pequena tiragem. Alguns agentes de integração elaboraram cartilhas sobre a nova lei, mas também em tiragem reduzida. Deste modo, seria relevante que os Ministérios da Educação e do Trabalho e Emprego elaborassem cartilhas sobre a legislação do estágio e distribuíssem em escolas, colégios técnicos e universidades.

A entrevistada Josiane explica que teve muitas dificuldades para entender a lei do estágio e, por isso, foi obrigada a consultar um advogado para que pudesse entender o que a lei estabelece e quais são os direitos garantidos aos estagiários.

O que aconteceu com Josiane faz parte do cotidiano de muitos jovens, pois existe, por parte deles, dificuldades para compreender o que dizem as leis e isso é consequência do fato de que muitos jovens têm pouco, ou nenhum, contato com as leis, inclusive com a Constituição Federal. Além disso, essa situação indica também a necessidade da criação de materiais, sejam cartilhas, ou mesmo sítios na internet, que tenham como finalidade explicar leis importantes para os jovens e outros grupos sociais.

Quanto a entrevistada Marcia, ela ressalta que tem total conhecimento da legislação do estágio. Também considera que isso é muito importante para que possa reivindicar por melhorias ou mesmo lutar contra desrespeitos à legislação durante o estágio.

Para o entrevistado Rodrigo, ele e muitos jovens não conhecem a legislação do estágio. A fala desse entrevistado é interessante, pois se um jovem não conhece a lei do estágio, não existe uma consciência para questionar certas condições encontradas durante o período em que se está estagiando.

Os outros três entrevistados - Camila, Julio e Bruno - disseram que possuem conhecimentos da legislação do estágio, mas que sabem quais situações não devem ser encontradas no estágio. Julio disse que o dia-a-dia do estágio e o contato com outros estagiários são importantes para se aprender as características de um bom estágio, especialmente que o estágio tem que ser realizado na área de formação do estagiário e que deve acontecer o

acompanhamento da instituição de ensino. O conhecimento dos direitos é essencial para a cidadania, visto que ele possibilita questionamentos, reivindicações e até a procura da Justiça para que um determinado direito seja respeitado. Desse modo, os jovens precisam ter oportunidades de adquirir conhecimentos sobre seus direitos e sobre a legislação trabalhista.

4.1.6 O estágio e o mercado de trabalho

Todos os entrevistados responderam que o estágio aumenta as oportunidades no mercado de trabalho. Pelas dificuldades encontradas nesse mercado, muitos jovens têm visto o estágio como uma interessante possibilidade, ou mesmo única, de nele ingressar.

Rogério argumenta que o estágio é visto pelo mercado de trabalho como experiência profissional e isso ajuda na evolução da carreira.

Por outro lado, Edmundo ressalta que, geralmente, o estágio auxilia os jovens no sentido de lhes oferecer mais oportunidades no mercado de trabalho. Mas reconhece que alguns estágios acabam por não ajudar na carreira profissional porque são realizados em empresas que não tem vínculo com a área de formação do estudante.

Para Samanta, o estágio é um meio de conhecer o mercado de trabalho e é o momento em que o estudante coloca em prática o que aprende na teoria. Ela, ainda, valoriza o estágio e crítica o sistema educacional, tal como é destacado abaixo:

“Tendo em vista que, muitas vezes, a academia é um tanto utópica, o estágio é a maneira de conhecer a realidade e tentar modificá-la.”

Visão semelhante possui Carolina, que considera que o estágio tem grande importância para garantir experiência profissional e é um meio de adquirir os requisitos solicitados pelo mercado de trabalho.

A entrevistada Graziela, por sua vez, salienta que o estágio faz com que o estudante aprenda na prática e a aprendizagem do estágio é muito maior que a conseguida na instituição de ensino. Ela argumenta: “o estágio completa o currículo, acredito que um currículo recheado de experiências vale mais do que um vazio.”

No entendimento de Josiane, o estágio possibilita não só a aprendizagem prática como também ensina as regras de negócio que regem a profissão.

Na visão de três entrevistados, Marcia, Julio e Rodrigo, o estágio amplia as chances dos jovens no mercado de trabalho, pois permite que seja adquirida experiência. Marcia argumenta: “o estágio é uma forma de quebrar o círculo vicioso do ‘se precisa de experiência, não se consegue emprego e se não consegue emprego, não se adquire experiência’.” Enquanto Rodrigo afirma que a vivência prática da profissão não se aprende na universidade, mas durante o estágio e menciona que, sem a experiência adquirida nos estágios, muitos jovens estariam desempregados e sem qualquer perspectiva.

Para Camila, o estágio tem a possibilidade de permitir que os jovens façam contatos com outros profissionais, sobretudo contatos com pessoas que têm cargos importantes e que podem lembrar do estagiário no momento que precisam contratar um profissional. Ela entende que esse contato tem que ser feito não apenas com os profissionais da empresa em que se estagia, mas também com de outras empresas. Portanto, ela destaca a importância da rede de contatos, o *network*, para que um indivíduo possa conseguir um emprego, ou seja, um profissional com quem se trabalhou pode fazer a indicação para uma vaga ou lembrar da pessoa no momento de uma contratação. Sobre essa questão dos contatos, Ribeiro (2007) afirma:

A indicação, num contexto de baixo crescimento e de geração insuficiente de vagas de trabalho, passa a ser uma ferramenta relevante para a contratação de trabalhadores. As vagas abertas são escassas e a imensa quantidade de pessoas interessadas, com currículos muito parecidos, principalmente em vagas destinadas aos jovens em seu primeiro emprego, deixa os responsáveis pela contratação, por absurdo que pareça, com dificuldades para a escolha (RIBEIRO, 2007, p. 13).

Por fim, o entrevistado Bruno diz que o mais importante no estágio não é a experiência profissional adquirida, mas o ganho que os estudantes têm como profissionais e pessoas em formação.

Percebe-se, na fala dos entrevistados, a importância que o estágio vem adquirindo entre os jovens, sobretudo pela possibilidade de aquisição de experiência profissional e de aprendizagem prática da profissão. Eles ainda mencionam que sem realizar um estágio as chances de conseguir um emprego formal ficam bastante reduzidas. Poucos trataram das situações de precariedade encontradas por muitos estagiários.

4.1.7 A nova lei de estágio

Discutir nas entrevistas a nova lei de estágio tem como objetivo verificar se os estagiários já sabem da nova lei e como analisam as mudanças inseridas pela nova legislação no contrato de estágio.

O entrevistado Rogério avalia de forma positiva a nova lei do estágio, mas faz uma observação importante ao explicar que, mais que mudar a lei, o governo e as instituições de ensino precisam ampliar os instrumentos de fiscalização do estágio.

Na visão de Edmundo, a nova lei trouxe avanços necessários e importantes para o estagiário, mas ele comenta que são necessárias mais mudanças, pois as empresas ainda não entenderam a verdadeira função do estagiário. Nas palavras do entrevistado: “uma coisa é fazer o estágio em uma empresa grande, onde há um planejamento, outra coisa é estagiar em empresas que só querem explorar o estagiário”.

Por outro lado, Samanta chama atenção para o avanço da garantia de recesso remunerado para o estagiário. Ela entende que é necessário também o aumento do valor da bolsa-auxílio e a maior fiscalização do estágio com o intuito de proporcionar melhores condições de trabalho aos estagiários.

Carolina aponta que a nova lei garante mais direitos aos estagiários. Contudo, ela destaca que é preciso criar instrumentos que façam o tempo de estágio ter valor para a aposentadoria e que as jovens tenham direito à licença maternidade enquanto estagiam. A entrevistada Carolina aponta um aspecto relevante do estágio no que tange às jovens, a licença maternidade: essa deveria ser uma reivindicação das estagiárias, do movimento feminista e dos próprios jovens. A estagiária também é cidadã e deve ter condições de vivenciar a gravidez e de cuidar dos seus filhos recém-nascidos sem que isso implique em desligamento do estágio.

Por sua vez, Graziela comenta que as mudanças proporcionadas pela nova lei do estágio foram importantes, mas já constavam nos estágios em jornalismo, que têm importante atuação do sindicato da categoria.

De acordo com a entrevistada Josiane, a nova lei de estágio regulamentou muitos aspectos necessários, mas ainda, são necessárias outras mudanças. Ela argumenta que as mudanças não podem inviabilizar, a contratação de estagiários pelas empresas, pois os estágios são importantes meios de ingresso dos jovens ao mercado de trabalho.

O entrevistado Rodrigo reconhece que tem uma visão bastante simplista acerca da nova lei de estágio. Porém, ele afirma que as mudanças na lei podem fazer que o estágio fique mais caro para as empresas e isso pode fazer com que elas deixem de contratar estagiários ou com que reduzam os valores da bolsa-auxílio. Rodrigo conclui que isso pode levar ao aumento do desemprego e à piora da evolução profissional da juventude.

Durante os primeiros meses da nova lei de estágio, muitas empresas e órgãos de imprensa argumentaram que as mudanças na lei e a garantia de novos direitos aos estagiários tornaram a contratação de estagiários mais cara.

Já a entrevistada Marcia avalia que a nova lei de estágio favorece o lado mais fraco, o estagiário. Contudo, ela vê a necessidade da lei ser cumprida e que não exista apenas no papel.

Para a entrevistada Camila, a nova lei de estágio é boa, porém deveria ter reduzido a jornada de trabalho do estagiário para cinco horas, pois é preciso que quem estagia tenha tempo para estudar. Por outro lado, Julio e Bruno relatam que não conhecem a nova lei do estágio.

Os entrevistados consideram como positivas as alterações da nova lei do estágio. Contudo, consideram que outras alterações são necessárias para melhorar as condições em que o estágio se realiza.

Outro fator que chamou atenção nas entrevistas é que nem todos conhecem a nova lei e isso pode ter implicações muito graves, pois pode fazer com que muitos jovens aceitem estágios que são baseados na legislação anterior, ou mesmo em situações bastante precárias. Isso, por sua vez, torna facilitada a vida de empresas que utilizam o estágio como mão-de-obra de baixo custo e destituída de direitos trabalhistas.

4.2 Jovens que recorreram à Justiça do Trabalho

Este tópico trata da apresentação e discussão das entrevistas realizadas com jovens que recorreram à Justiça do Trabalho em Varas do Trabalho de três diferentes regiões brasileiras: Campinas, Grande São Paulo e Porto Alegre, que se referem ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, respectivamente. As entrevistas foram realizadas entre abril e dezembro de 2008 com 37 jovens, dos quais 22 são da Região de Campinas, 9 são da Grande São Paulo e 6

são da Região de Porto Alegre. Para a realização das entrevistas foi necessário ir às diversas Varas do Trabalho e acompanhar muitas audiências.

Do ponto de vista estatístico, a amostra estudada não é representativa em relação ao universo de processos trabalhistas movidos por jovens. Entretanto, sociologicamente traz informações relevantes acerca dos jovens que vão à Justiça do Trabalho e possibilita uma reflexão sobre o tema. Por esses motivos, a análise das entrevistas é qualitativa. Não se pautou as entrevistas apenas em jovens que eram estagiários, pois o objetivo era verificar variadas demandas dos jovens na Justiça do Trabalho, o que dá várias ‘pistas’ de como eles estão inseridos no mercado de trabalho.

Não se pode perder de vista que as entrevistas permitiram apreender mais de perto a realidade vivenciada pelos jovens no mercado de trabalho e no momento que procuram a Justiça do Trabalho. As entrevistas possibilitaram também conhecer com maior profundidade os comportamentos e as diferenças existentes entre os jovens que buscaram a Justiça Trabalhista.

Deste modo, a intenção deste tópico é levantar e explorar dados sobre os jovens que recorrem à Justiça do Trabalho, bem como discutir aspectos próprios da relação da juventude com a Justiça do Trabalho, tais como os motivos (o grau de precarização) que incentivam a busca dessa Justiça, a questão do acordo, da influência familiar, entre outras. Busca-se também identificar a visão dos entrevistados acerca da Justiça do Trabalho e do mercado de trabalho.

Convém salientar que se muitos jovens recorrem à Justiça do Trabalho e se parte considerável deles tiver decisão favorável, poderão ser criadas jurisprudências favoráveis aos jovens e as formas de trabalho que eles estão inseridos. Do mesmo modo a pressão dos jovens no Parlamento pode levar à criação de leis que regulam o trabalho juvenil ou formas de trabalho que os jovens estão bastante inseridos, como os estágios.

Este tópico está dividido nas seguintes seções: Observações das audiências assistidas; Perfil dos jovens entrevistados que recorreram à Justiça do Trabalho; Como soube da Justiça do Trabalho?; Conhecia os direitos trabalhistas?; Principais motivos para buscar à Justiça do Trabalho; Já ingressou anteriormente na Justiça do Trabalho?; O emprego que o levou a Justiça do Trabalho era o primeiro emprego? Registro em CTPS; Tem receio de ficar mal visto no mercado de trabalho por ter procurado a Justiça do Trabalho?; O acordo; A sindicalização dos entrevistados; Conhecimento de programas governamentais de emprego para jovens.

4.2.1 Observações das audiências assistidas

Para realização das entrevistas com os jovens que procuraram a Justiça do Trabalho houve a necessidade de assistir a várias audiências trabalhistas e notou-se algumas atitudes dos reclamantes. Em primeiro lugar, é interessante ressaltar que se percebia que alguns dos jovens que ingressaram com ação trabalhista concebiam a procura pela Justiça do Trabalho como algo incorreto ou vergonhoso. Percebia-se também que eles queriam que a audiência terminasse logo, desejam ir logo embora.

Além disso, havia até aqueles que diziam estar arrependidos de ter procurado a Justiça Trabalhista, pois temiam as consequências dessa procura no mercado de trabalho. Deste modo, verifica-se que no Brasil, muitos trabalhadores vêm como uma ilegalidade procurar a Justiça do Trabalho e, ainda, não entenderam que quando recorrem a essa Justiça buscam direitos e não favores. Nesses casos, os trabalhadores não se consideram como cidadãos de direitos.

O Direito do Trabalho no Brasil é, muitas vezes, visto como um conjunto de favores e não como um conjunto de direitos. Alguns juízes, como Jorge Souto Maior, consideram que a sociedade brasileira aceita facilmente o descumprimento da legislação trabalhista.

Convém salientar que há empregadores que durante as audiências nas Varas do Trabalho afirmam que haviam feito um favor ao dar o emprego para o trabalhador, mas o trabalhador acabou sendo um ‘mal agradecido’ e teve a coragem de acioná-lo na Justiça do Trabalho.

No que tange aos acordos realizados, muitos deles acontecem porque os trabalhadores têm uma série de necessidades materiais e, portanto, precisam do dinheiro rapidamente, conforme se percebeu nas audiências. Junto a isso existe, ainda, o fato de que esses trabalhadores têm receios quanto à demora, ou seja, à lentidão da Justiça, para ter acesso aos direitos e acabam aceitando os acordos. Na maioria das vezes os acordos são realizados em valores inferiores ao que os trabalhadores têm direitos e esse é o objetivo de diversos empregadores quando propõem um acordo. Deve-se destacar que muitos acordos são negociações e não acesso aos direitos que foram negados pelos empregadores. Os processos deveriam servir para efetivação dos direitos e não para negociação dos mesmos, o que indica que os direitos dos trabalhadores podem se perder pelo andamento do processo na Justiça do Trabalho. Muitas vezes, foi isso que se percebeu nas audiências assistidas.

4.2.2 Perfil dos entrevistados que recorreram à Justiça do Trabalho

Neste tópico é discutido o perfil dos jovens que recorreram à Justiça do Trabalho, leva-se em conta a idade, o gênero, a escolaridade, a cidade de residência dos entrevistados, o último salário, o estado civil, a renda familiar dos entrevistados e outras informações relevantes para esse estudo.

No que se refere à idade dos entrevistados, aproximadamente 75% deles têm entre 20 e 24 anos e não há entrevistados que possuam entre 15 e 16 anos de idade.

Quando se compara a idade dos entrevistados por região em que foram realizadas as entrevistas, tem-se que nas três regiões (Campinas, Grande São Paulo e Porto Alegre) a maior parte dos entrevistados tem 20 anos de idade ou mais.

Para mostrar a diversidade das idades dos entrevistados relatam-se dois casos de jovens que recorreram à Justiça do Trabalho, um de 17 anos de idade e outro de 24 anos de idade.

Marcio⁷², de 17 anos, morava em Campinas e trabalhava em um comércio de alimentos. Os motivos que levaram Marcio a procurar pela Justiça do Trabalho foram o não pagamento de salários e das verbas rescisórias após a demissão. Nas palavras do entrevistado: “eu abri o processo porque quero receber o que é de direito”. Esse entrevistado considera que procurar a Justiça do Trabalho não gera dificuldades para conseguir um novo emprego. Sobre isso, Marcio ressalta: “não tenho medo de ficar mal visto no mercado porque ninguém trabalha sem receber e é meu direito vir à Justiça”.

Outro caso a ser destacado é o de Sebastião, que tinha 24 anos e morava em Indaiatuba, região de Campinas. Ele trabalhava em uma indústria química e ingressou com a ação trabalhista devido à falta de pagamento de vários meses de salário. Ele menciona que toda pessoa tem que ser ressarcida quando alguém causa a ela um dano. Sebastião demonstra não ter receio de que a procura da Justiça do Trabalho prejudique seu progresso no mercado de trabalho. “Eu estou recorrendo a um direito que é meu, uma empresa que quer crescer não se preocupa com isso”. Ainda em suas palavras:

“Procurar a Justiça do Trabalho pode ser um exemplo para o futuro trabalhista dos jovens, que vão aprender a procurar melhor no mercado de trabalho e a conhecer as empresas antes de aceitar o emprego.”

⁷² Os nomes dos entrevistados foram alterados para preservar as suas identidades.

Quanto ao gênero dos entrevistados, deve-se ressaltar que aproximadamente 55% dos entrevistados são do sexo masculino e cerca de 45% são do sexo feminino. Ao separar os dados por região têm-se as seguintes informações: na região de Porto Alegre e na Grande São Paulo, os entrevistados do sexo masculino são maioria. Ao passo que, na região de Campinas, há um equilíbrio entre os entrevistados, pois 50% são do sexo masculino e 50% são do sexo feminino.

Relata-se um caso de uma jovem na Justiça do Trabalho: Mariana, de 21 anos e moradora da cidade de São Paulo. Essa entrevistada trabalhou como operadora de telemarketing em uma empresa de telefonia. Ela argumenta que ingressou com a ação trabalhista devido ao assédio moral e à doença ocupacional adquirida no período que exerceu a função de operadora de telemarketing. Mariana considera que o processo pode prejudicar a carreira profissional porque ela tem a carteira de trabalho com apenas uma anotação e já tem um processo trabalhista.

Em relação à escolaridade, tem-se que 51,4% dos entrevistados possuem Ensino Médio completo, 18,9% cursavam o Ensino Médio, 8,1% tinham Ensino Fundamental completo e 5,4% não tinham encerrado o Ensino Fundamental. Entre os entrevistados, apenas 10,8% cursavam o Ensino Superior e somente 5,4% tinham concluído o Ensino Superior. Vale salientar que a escolaridade pode influenciar para que um jovem recorra à Justiça do Trabalho, sobretudo porque uma maior escolaridade pode significar conhecimento dos direitos trabalhistas e da própria Justiça do Trabalho.

Ao analisar a escolaridade a partir das regiões onde foram realizadas as entrevistas, percebe-se que na região de Campinas e na Grande São Paulo a principal escolaridade dos entrevistados é o Ensino Médio. Enquanto na região de Porto Alegre, 66,6% dos entrevistados encerraram ou cursavam o Ensino Fundamental e os jovens com Ensino Médio completo representavam somente 16,7%. Porém, isso não significa que nessa região os indicadores de escolaridade sejam menores, mas que na amostra de entrevistados constatou-se isso.

Outro dado referente aos aspectos educacionais dos entrevistados é que 83,8% deles estudaram em escola pública e apenas 16,2% estudaram em escolas particulares. Isso denota que o ensino público é o principal meio de acesso das classes populares à escola, sobretudo no ensino básico. Porém, no ensino superior isso se modifica, pois parte considerável dos alunos estuda em instituições privadas. Tanto é que 83,7% dos entrevistados com Ensino Superior incompleto e Ensino Superior completo passaram por instituições privadas de ensino. Nas três regiões onde foram realizadas as entrevistas, a maioria dos entrevistados estudou em escolas públicas.

Destacam-se os casos de dois jovens que procuraram a Justiça do Trabalho e que tinham escolaridade bem diferente. O primeiro deles é o de Rafael, de 24 anos, que morava em Viamão - RS e tinha apenas o Ensino Fundamental incompleto. Ele trabalhou em um comércio de carnes e moveu ação contra a empresa devido às horas extras não pagas e ao não pagamento do adicional de insalubridade. Ele explica que ingressar com ação trabalhista não é nenhum crime, mas um direito do cidadão. Como possuía algumas dívidas e já tinha uma filha, Rafael preferiu aceitar o acordo. Outro caso é o de Marcela, de 24 anos, que trabalhou como assistente administrativa em uma loja de roupas e que residia na cidade de São Paulo. Marcela argumenta que ingressou com a ação trabalhista porque a empresa não realizou o pagamento de horas extras e havia diferenças rescisórias. Essa entrevistada assinala que não tem receio de que o processo trabalhista prejudique a conquista de um novo emprego, pois agora trabalha em outra área, que tem relação com a faculdade que está cursando, Bioquímica.

No que tange à cidade de residência dos entrevistados, destacam-se os dados de forma separada por região em que foram realizadas as entrevistas. Na região de Campinas, metade dos entrevistados reside no município de Campinas, 27,3% residem na cidade de Indaiatuba e 13% eram moradores de Valinhos. O restante dos entrevistados dessa região reside nas cidades de Rafard e Hortolândia.

Já na Grande São Paulo, todos os entrevistados residem no município de São Paulo. Na região de Porto Alegre, metade reside na cidade de Porto Alegre, 33,3% no município de Viamão e 16,7% em São Leopoldo.

Quanto ao último salário dos entrevistados, verifica-se que 86,5% tiveram último salário de até dois salários mínimos. Na visão de Castro (2008), boa parte dos jovens de famílias de baixa renda circula entre os empregos de curta duração e pequena remuneração, quase sempre no mercado informal.

Apenas 10,8% dos entrevistados tiveram último salário de 2 a 4 salários mínimos e 2,7% recebiam de 4 a 8 salários mínimos no último salário.

Agora se discute o último salário dos entrevistados por região. Nas três regiões predominam como último salário dos entrevistados as remunerações de até dois salários mínimos. Na Grande São Paulo encontrou-se entrevistados que tiveram como última remuneração salários que ficavam na faixa entre quatro e oito salários mínimos, algo pouco comum para o tipo de emprego que vem sendo criado pela economia brasileira atualmente, sobretudo para os jovens.

Por fim, tanto na Grande São Paulo como na região de Porto Alegre, cerca de um quinto dos entrevistados tiveram como último salário remunerações que variavam entre dois e quatro salários mínimos.

No que se refere ao estado civil dos entrevistados, apenas 27% deles são casados.

Em relação à moradia, 64,9% dos entrevistados moravam com os pais. O fato do atual mercado de trabalho impor aos jovens condições desfavoráveis pode influenciar para que a permanência na casa dos pais seja alta. Há, assim, um atraso entre os jovens na mudança de casa e na constituição de uma nova família. Na região de Campinas e na Grande São Paulo, a maioria dos entrevistados mora com os pais, sendo 77,3% e 55,6%, respectivamente. Contudo, na região de Porto Alegre, 66,7% dos entrevistados não moram mais com os pais.

Quanto a ter filhos, somente 18,9% possuem filhos. Nesse grupo existe a incidência da gravidez precoce, conforme relataram algumas entrevistadas. Segundo estudos do IPEA, a gravidez precoce é a principal causa de abandono da escola entre as adolescentes e jovens. Essa gravidez, ainda, tem relação com a falta de políticas reprodutivas para as jovens e pode acabar por gerar a reprodução intergeracional da pobreza.

Ao analisar o número de entrevistados que tinham filhos por região, tem-se que, em Campinas e São Paulo, apenas uma pequena fração dos entrevistados tinha filhos, sendo 9,1% na primeira e 22,2% na segunda região. Somente na região de Porto Alegre a quantidade de entrevistados que possuem filhos é significativa, pois representa metade dos jovens que foram entrevistados.

Cabe mencionar que durante as entrevistas algumas jovens relataram que o fato de ter filhos influenciou o momento de aceitar um acordo durante as audiências na Justiça do Trabalho. Esse foi o caso de Helena, de 24 anos, que era cozinheira em um comércio de alimentos no município de Rafard - SP. Ela ingressou com a ação trabalhista devido à falta de depósito do FGTS e ao não pagamento de horas extras. Helena assinala que a aceitação do acordo se deu porque precisava de dinheiro para sustentar o seu filho pequeno.

Parte-se para outra informação referente aos entrevistados, a renda familiar. Cerca de 40% dos entrevistados possuem renda familiar de 2 a 4 salários mínimos e 18,3% têm renda familiar de até 2 salários mínimos. Portanto, na amostra utilizada na pesquisa, predominam os jovens de baixa renda. Existem outros dois aspectos a serem mencionados acerca da renda familiar dos entrevistados. O primeiro é que existe uma parcela dos entrevistados, 18,9%, que possui renda

familiar entre 4 e 8 salários mínimos e que 21,5% dos entrevistados disseram não conhecer a sua renda familiar. Nas regiões em que foram realizadas entrevistas têm-se algumas especificidades, como o que se verifica nas regiões de Campinas e Porto Alegre, em que o número de entrevistados com renda familiar de até 2 salários mínimos é inferior ao registrado entre os entrevistados com renda entre 4 e 8 salários mínimos. Na região de Campinas e na Grande São Paulo, a renda familiar mais encontrada foi entre 2 e 4 salários mínimos.

Existe um caso entre os entrevistados que merece ser discutido. Em Campinas, foi entrevistado Rafael, de 19 anos, que trabalhou em uma indústria de móveis como auxiliar de carpinteiro e que ingressou com uma ação trabalhista pelo fato de o empregador não ter realizado o pagamento da rescisão contratual. Por causa da sua baixa renda familiar e da necessidade de ajudar no orçamento doméstico, ele acabou aceitando o acordo. Ele diz: “Se eu e a minha família tivéssemos recursos, não aceitaria o acordo porque não queria perder nenhum direito, mas a realidade é sempre muito dura”.

Quanto à ocupação dos entrevistados, as três mais encontradas foram: vendedor, auxiliar de produção e balconista. Entre os entrevistados, 8,1% eram estagiários. Parte dos cargos que possuíam os entrevistados exige baixa qualificação profissional. Contudo, isso não quer dizer que os entrevistados eram desqualificados, mas que podem estar trabalhando em locais inferiores ao seu nível de qualificação, bem como ter qualificações mais avançadas que não são utilizadas no dia-a-dia do trabalho, porém foram requeridas no momento da contratação.

Vale salientar que existem seis ocupações em que todos os entrevistados não tinham emprego formal, ou seja, não possuíam registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social. As ocupações são as seguintes: arte finalista, DJ (*Disk Jockey*), encarregado de produção, fresador, operador de máquinas e operador de telemarketing.

Destacam-se agora as três ocupações mais encontradas por região. Na região de Campinas foram: auxiliar de produção, auxiliar de escritório e vendedor. Enquanto que na região de Porto Alegre foram: assistente técnico, açougueiro e motoboy. Na região de São Paulo, as ocupações mais encontradas foram: vendedor, operador de telemarketing e ajudante de cozinha.

Em relação aos setores econômicos das empresas, o setor que mais emprega os entrevistados é o comércio, seguido pelos serviços, sendo a indústria o setor que menos oferece oportunidades ocupacionais. Isso indica a importância do comércio e dos serviços no

oferecimento de postos de trabalho para a juventude, tanto para aqueles que já possuem alguma experiência quanto para aqueles que ainda estão no primeiro emprego.

Nas três regiões em que foram realizadas as entrevistas, o comércio e os serviços são os principais empregadores dos entrevistados.

Parte-se para a discussão do tipo de empresa em que trabalhavam os entrevistados. Na indústria, o tipo de empresa que os entrevistados trabalhavam era variado: alimentícia, móveis, plásticos, metalúrgica e química. Enquanto no comércio, tem-se os seguintes tipos de empresas: de alimentos, de informática, de jóias, de material hidráulico, de roupas e de sapato. Por fim, no setor de serviços, as empresas que os entrevistados trabalhavam eram: bingo, empresas de evento, escola de informática, construtora, universidade, banco, lava jato, transportadora e empresa de telemarketing.

Relata-se o caso de uma jovem que teve direitos desrespeitados trabalhando no comércio. Em Indaiatuba, foi entrevistada Fernanda, uma jovem de 18 anos, que trabalhava em uma panificadora e que enfrentou o assédio moral no ambiente de trabalho. Ao ter um problema de saúde, foi ao médico e não foi trabalhar, pegou um atestado para que não houvesse o desconto do dia não trabalhado. No dia seguinte à consulta, ao chegar ao trabalho, entregou o atestado, porém seus chefes disseram que ela estava levando um atestado falso e que estava enganando a empresa. Por conta disso, fez um Boletim de Ocorrência contra a panificadora, pediu demissão e ingressou com um processo trabalhista. Fernanda era balconista na panificadora e considera que ir ao médico é um direito e que a empresa deve aceitar o atestado. Ela não teve receio de ingressar com uma ação trabalhista contra o empregador, e afirmou: “A gente tem que procurar ter nossos direitos, não é nada demais vir aqui [na Vara do Trabalho]”.

Como o ingresso na Justiça do Trabalho na maioria das vezes se dá após a demissão, inseriu-se como pergunta na entrevista se o jovem está empregado no momento que ingressou com o processo trabalhista. Entre os entrevistados, 45,9% estavam empregados no momento da realização da entrevista. Todavia não era o emprego que tiveram direitos burlados, já era um novo emprego, uma vez que todos os entrevistados haviam deixado o emprego antes de ingressar com a ação trabalhista.

Convém destacar que parte dos que não conseguiram o emprego após ingressar com a ação trabalhista podem estar sofrendo algum tipo de preconceito por parte dos empregadores, que consideram ‘arriscado e perigoso’ ter em seu quadro de pessoal um trabalhador que já procurou a

Justiça do Trabalho. Sobre essa questão e a lista negra⁷³, segue trecho de uma interessante reportagem da Folha de S. Paulo no ano de 2003:

‘Quem está empregado não procura os seus direitos na Justiça porque as relações de emprego estão cada vez mais precárias’, afirma o ministro Francisco Fausto, presidente do TST. A precarização no emprego, diz, é resultado da globalização da economia e da reestruturação das empresas, que enxugaram custos, automatizaram a produção e cortaram vagas. O trabalhador também teme ir à Justiça porque existe no país uma cultura de represália aos que buscam seus direitos, afirma Hugo Melo Filho, presidente Anamatra (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho). A lista negra - documento que circula entre as empresas para identificar se o trabalhador recorreu à Justiça, diz, é prova disso. ‘Quando a empresa não participa do esquema de lista negra, exige, na hora de contratar, certidão negativa para que o trabalhador prove que não está movendo ação contra outro empregador. Essa é a realidade no país hoje’, afirma (Folha de S. Paulo, 05/05/2003).

Ao discutir essa questão por região, tem-se que na região de Campinas, 40,9% dos entrevistados estavam empregados, na região de São Paulo, a quantidade de empregados é 44,4%. Na região de Porto Alegre, encontra-se o maior número de entrevistados que estavam empregados no momento em que foram realizadas as entrevistas, visto que representavam 66,7% dos entrevistados dessa região.

4.2.3 Como soube da Justiça do Trabalho?

As duas principais fontes de informação para que os jovens ficassem sabendo da Justiça do Trabalho foram os amigos e os familiares, tal como demonstra a tabela 31.

Historicamente, a importância das leis trabalhistas foi sendo passada de pai para filho, sobretudo devido ao Trabalhismo de Getúlio Vargas e a outros políticos. Isso é um dos fatores que explica o fato de parte considerável dos entrevistados saber da Justiça do Trabalho por intermédio de seus pais.

Ao mesmo tempo os amigos também são uma fonte importante de informação para os jovens, pois têm forte influência sobre suas idéias e ações. Assim, um jovem que procurou a

⁷³ As listas negras são realizadas informalmente por empregadores que tiveram processos trabalhistas movidos por ex-empregados. Essas listas são enviadas a outros empregadores e a mensagem principal é que um trabalhador que já procurou a Justiça do Trabalho não deve ser contratado, visto que representa um risco para a empresa.

Justiça do Trabalho e teve acesso aos direitos pode indicar a outros jovens recorrer a essa Justiça quando necessitarem que algum direito seja respeitado pelo empregador.

Tabela 27 - Como você ficou sabendo da existência da Justiça do Trabalho (por região e total)? (em %)				
Fonte	Campinas	Porto Alegre	São Paulo	Total
Amigos	41,0	16,7	22,2	32,4
Familiares	45,5	16,7	55,6	43,2
Colegas de trabalho	4,5	16,7	-	5,4
Sindicato	4,5	33,2	-	8,2
Advogados	4,5	-	11,1	5,4
Mídia	-	-	11,1	2,7
Escola / universidade	-	16,7	-	2,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

A influência de colegas de trabalho, do sindicato, da mídia e dos advogados é pequena. No caso dos colegas de trabalho, a influência é pequena porque parte considerável dos trabalhadores apenas recorre à Justiça do Trabalho após ter deixado o emprego. A adesão dos sindicatos entre os jovens é pequena, um obstáculo para que esses órgãos consigam ser um importante instrumento de informação dos direitos trabalhistas e também da existência da Justiça do Trabalho.

Boa parte dos advogados tem como clientes trabalhadores que já têm o objetivo de buscar a Justiça do Trabalho, ou seja, que já conhecem essa Justiça e que muitas vezes sabem que têm direitos.

A mídia também é um meio de informação da existência da Justiça do Trabalho, especialmente em canais de televisão especializados na temática jurídica e em programas de debates. Contudo, muitas vezes a mídia reproduz o discurso do grande capital de que a Justiça do Trabalho é desnecessária e é um empecilho para o desenvolvimento econômico, sobretudo com o discurso do ‘custo Brasil’. Tanto é que apenas 2,7% dos entrevistados ficaram sabendo da Justiça do Trabalho pela mídia.

As instituições de ensino deveriam não apenas formar os indivíduos para exercer uma profissão, mas também informar os estudantes de seus direitos e dos meios para exercer a

cidadania. Todavia, isso nem sempre ocorre. Entre os entrevistados, apenas 2,7% souberam da existência da Justiça do Trabalho por intermédio de instituições de ensino.

Vale salientar que, existem muitos jovens que desconhecem a existência da Justiça do Trabalho, por isso não há como procurá-la para terem acesso a um direito desrespeitado pelo empregador. Diante dessa situação, tornam-se necessárias campanhas educativas que levem aos jovens e aos outros trabalhadores as informações acerca da Justiça do Trabalho e dos direitos trabalhistas.

Examina-se, agora, como os entrevistados tomaram conhecimento sobre a Justiça do Trabalho nas regiões onde foram realizadas as entrevistas.

Na região de Campinas e na Grande São Paulo, a principal fonte de informação sobre a Justiça do Trabalho foi os familiares e amigos, com predominância dos familiares nas duas regiões. Ao passo que, na região de Porto Alegre, a principal fonte foi o sindicato, o que indica que entre os jovens dessa região o sindicato tem certa influência no sentido de estimular a luta por direitos trabalhistas e isso pode ocorrer porque os sindicatos conseguem ter mais acesso aos trabalhadores na porta das empresas, por exemplo. Porém, não significa que o jovem seja sindicalizado, uma vez que pode ter procurado o sindicato apenas no momento que o empregador desrespeitou algum direito ou quando necessitava de um advogado para ingressar com ação trabalhista.

Um dos jovens entrevistados em Porto Alegre, Fernando, de 24 anos, assinala que, mesmo não sendo sindicalizado, ele apenas ficou sabendo da Justiça do Trabalho pelo sindicato. Nas palavras dele: “se não fossem as informações do sindicato, eu jamais viria aqui [na Vara do Trabalho] para buscar os meus direitos, que são muitos, pois a empresa faliu, não pagou meu trabalho como marceneiro e eu não tenho que ficar quieto”.

O conhecimento da Justiça do Trabalho é importante para qualquer trabalhador, mas para os jovens pode ter uma importância ainda maior devido às condições precárias que eles encontram em seus empregos e estágios. É função da Justiça do Trabalho e dos sindicatos fazer com que os trabalhadores tenham conhecimento da existência de uma Justiça especializada no julgamento de questões que envolvem o conflito capital – trabalho.

4.2.4 Conhecia os direitos trabalhistas?

Quando a questão é o conhecimento dos direitos trabalhistas, 59,5% dos entrevistados tinham o conhecimento desses direitos, enquanto 40,5% não sabiam da existência dos direitos trabalhistas. Quando os indivíduos conhecem seus direitos, se dá um fortalecimento da cidadania e ocorre o aumento da possibilidade de efetividade dos direitos. Além do mais, conhecer os direitos trabalhistas é o primeiro passo para reivindicar na Justiça os direitos burlados .

O fato de mais da metade dos entrevistados conhecer os direitos trabalhistas é de suma importância na luta dos trabalhadores por empregos melhores, na denúncia de irregularidades ao Ministério do Trabalho e Emprego e no Ministério Público do Trabalho e mesmo na procura pela Justiça do Trabalho.

Durante as entrevistas na cidade de Campinas, um entrevistado afirmou que antes de conversar com amigos e sindicalistas achava que os direitos trabalhistas eram ‘presentes’ do empregador. Esse jovem não compreendia que esses direitos são resultados da luta dos trabalhadores.

O caso acima é importante para ilustrar uma situação, aqueles jovens que não têm conhecimentos dos direitos trabalhistas apenas irão à Justiça do Trabalho com a influência de terceiros, tais como familiares, amigos, ou mesmo, do sindicato.

Devido ao desconhecimento dos direitos trabalhistas pelos jovens trabalhadores, entidades, como a Anamatra (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), criaram materiais, inclusive cartilhas e revistas em quadrinhos, para os indivíduos que estão ingressando no mercado de trabalho.

Analisa-se agora os dados a partir das regiões em que residiam os entrevistados. Na região de Campinas, apenas metade dos entrevistados conhecia os direitos trabalhistas. Contudo, na Grande São Paulo e na região de Porto Alegre, o número dos entrevistados que conheciam os direitos trabalhistas é significativamente maior, visto que na primeira região eles representam 66,7% dos entrevistados e na segunda 83,3%.

Para uma entrevistada, que residia na cidade de Rafard, os governos deveriam orientar os jovens sobre os seus direitos trabalhistas, pois ela considera que muitos jovens não recorrem à Justiça do Trabalho pelo fato de não conhecer os seus direitos. Um aspecto chama atenção na

frase dessa jovem é que ela não fala do sindicato, é como se ele não existisse. Nas palavras da entrevistada:

“Os jovens precisam ter o conhecimento, pelo menos básico, de seus direitos trabalhistas para que assim possam lutar por melhores empregos e esses direitos deveriam ser aprendidos e discutidos na escola. Mas normalmente se aprende os direitos mais pelo convívio com pais, amigos e colegas de trabalho.”

O Brasil é um país marcado por uma série de injustiças e o fato dos indivíduos não terem conhecimento sobre seus direitos faz com que essas injustiças se ampliem ou se mantenham. Os jovens, que estão em um processo de formação educacional e profissional, precisam ser preparados para terem conhecimentos dos seus direitos e para terem acesso aos mesmos. O conhecimento e o exercício dos direitos são relevantes para a formação dos jovens como cidadãos e futuros adultos.

4.2.5 Principais motivos para a busca da Justiça do Trabalho

As entrevistas demonstraram que são várias as razões que fazem os jovens recorrer à Justiça do Trabalho e que eles esperam que essa Justiça reverta uma situação de precariedade e desrespeito aos seus direitos. Vale salientar que outros jovens passam pelas mesmas situações, mas decidem não procurar a Justiça do Trabalho.

A Tabela 28 indica os principais motivos que os entrevistados tiveram para ingressar na Justiça do Trabalho. Entre esses motivos estão direitos desrespeitados, problemas de saúde no trabalho, a falta de pagamento de salário, problemas no estágio, solicitação do registro em carteira de trabalho, entre outros.

O principal motivo destacado pelos entrevistados que os levou à busca da Justiça do Trabalho foi o não pagamento das verbas rescisórias. Isso significa que o jovem foi demitido pelo empregador sem justa causa e não recebeu os direitos relacionados à demissão, tais como saldo de salário (últimos dias trabalhados), aviso prévio, férias e 13º salário proporcional ao tempo trabalhado, multa de 40% sobre os depósitos do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) e guias do seguro desemprego para que o trabalhador possa receber o benefício. Esses direitos se referem aos empregos formais, mas há diversos casos de empregos informais em que o trabalhador solicita o recebimento desses direitos e que várias vezes têm parecer favorável da

Justiça do Trabalho, tanto que 5,3% solicitavam o registro em carteira e, com isso, os direitos referentes a esse registro.

Tabela 28 - Principais motivos para a busca da Justiça do Trabalho	
FGTS	10,8
PLR (Participação nos lucros e resultados)	2,8
Verbas rescisórias	29,7
Registro em carteira de trabalho	5,3
Pagamento de salário	10,8
Problemas no estágio	10,8
Assédio moral	2,8
Doenças ocupacionais	8,1
Horas extras	18,9
<i>Total</i>	<i>100,0</i>

Não se pode deixar de ressaltar que, após a perda do emprego, os recursos da rescisão contratual são fundamentais para que o trabalhador possa garantir a sua subsistência e de sua família enquanto procura um novo emprego. Esse é o caso dos jovens que já estão casados e possuem filhos, como é o daqueles que precisam auxiliar no orçamento doméstico.

Vale lembrar que uma parcela dos jovens, por desconhecimento dos direitos, acaba sendo enganada pela empresa no momento da rescisão e só após a conversa com familiares ou com pessoas do sindicato é que eles descobrem que não receberam todos os direitos. Isso ocorre especialmente porque muitos jovens têm contratos de trabalho de curta duração, o que não implica a assistência do sindicato, a chamada homologação, na rescisão contratual que se dá apenas para aqueles que trabalharam mais de um ano na empresa.

Um exemplo do não pagamento de rescisão contratual pelo empregador é o da entrevistada Roberta, de 20 anos, que trabalhou como encarregada de produção em uma fábrica de jóias no município de Campinas. Ela foi demitida sem o pagamento das verbas rescisórias e apenas com o processo trabalhista conseguiu receber esses direitos.

Nardi (2006), ao analisar o trabalho no mundo atual, aponta que os jovens são precocemente expostos à precarização, ao emprego informal e ao desemprego, tal como se percebeu nos relatos de alguns entrevistados. Verifica-se, portanto, que os jovens estão expostos

a condições bastante desfavoráveis no mercado de trabalho, como baixos salários, más condições de trabalho e desrespeito aos direitos trabalhistas.

Outro aspecto relacionado à rescisão contratual e que também foi informado por 10,8% dos jovens entrevistados é a falta de depósito do FGTS, que implica para os jovens demitidos problemas para sacar o FGTS na Caixa Econômica Federal. O FGTS é um direito do trabalhador e deve ser mensalmente depositado pelo empregador. Os recursos recebidos com o FGTS são, muitas vezes, utilizados para a manutenção dos jovens desempregados e de suas famílias enquanto não conseguem um novo emprego.

Um dos entrevistados contou os problemas que passou pelo fato da empresa que trabalhou não ter depositado o FGTS. Ele era morador de Viamão – RS, tinha 23 anos e se chamava Luiz Carlos. Ele trabalhou tendo registro em carteira em um lava jato e executava atividades de serviços gerais e relatou que teve que fazer vários bicos para suprir a ausência dos recursos do FGTS enquanto estava desempregado. Ao final da audiência, Luiz Carlos, que fez um acordo, afirmou que esperava ter recebido mais. No acordo ficou estabelecido que Luiz Carlos recebia o FGTS e mais alguns direitos, mas não teria acesso ao Seguro Desemprego, pois estava trabalhando como informal em uma indústria.

Convém, ainda, destacar que aproximadamente 11% dos entrevistados tiveram problemas com o pagamento de salário. Esse fato se verifica através de salários atrasados e do próprio não pagamento dos salários.

A questão das horas extras não pagas também fez parte das demandas na Justiça do Trabalho de 18,9% dos entrevistados. Muitos jovens, para aumentar a renda, fazem horas extras, mas nem sempre elas são pagas ou o pagamento não se dá de forma correta. No Brasil atual, até mesmo estagiários realizam horas extras, o que é ilegal, mas prática comumente adotada pelas empresas que contratam estagiários.

No que tange ainda ao estágio, 10,8% dos jovens entrevistados ingressaram na Justiça do Trabalho devido a problemas com o estágio. Grande parte deles pede o reconhecimento do vínculo empregatício e como o desrespeito a legislação do estágio é grande, existem muitas provas para o reconhecimento do vínculo. Entre essas provas estão a realização de estágios em áreas que não estão relacionadas com a formação do estudante, entre outros desrespeitos à lei de estágio.

Segue um exemplo da desvirtuação dos estágios, que se deu com uma das entrevistadas. Paula, de 19 anos, estagiou em uma escola de informática na cidade de Campinas e buscou a Justiça do Trabalho para ter garantido o vínculo empregatício, uma vez que considerava que não havia um estágio, mas um emprego. Um dos fatores que ela utilizou para provar isso é que o estágio teve continuidade mesmo quando ela já havia terminado o curso técnico que realizava. Ela argumenta que outro fator que também a fez buscar a Justiça do Trabalho foi o encerramento do estágio pelo fato de estar grávida.

A entrevista com Paula foi realizada antes da audiência. No final da audiência falou-se novamente com ela, que disse desanimada: “Eu esperava ser registrada, mas foi feito um acordo sem garantia do registro. Foi apenas isso que eu consegui, esperava bem mais, queria que houvesse Justiça e que o estágio tivesse sido considerado como emprego”. Cardoso e Lage (2007), ao analisar os acordos na Justiça do Trabalho, perceberam que em muitos acordos os trabalhadores aceitam valores próximos à metade do que é solicitado na Justiça. Desta forma, a lentidão da Justiça, aliada com às necessidades econômicas dos trabalhadores interferem nos acordos. É o pensamento de que é melhor receber pouco agora do que o total devido em uma data que não se sabe quando.

Uma demanda de 8,1% dos entrevistados está relacionada às doenças ocupacionais, que podem implicar perda da capacidade produtiva ou mesmo deixar sequelas por toda a vida dos jovens. A doença ocupacional é um grave problema para os trabalhadores como um todo e para os jovens ela é, ainda, mais grave, pois pode retirar deles as condições para o exercício ocupacional e nem sempre existem políticas públicas para garantir aos trabalhadores que sofrem doenças ocupacionais acesso à renda e ao tratamento médico. Os jovens que estão na informalidade e adquirem doença ocupacional sofrem ainda mais, pois não estão segurados pelo INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social).

Muitas empresas não reconhecem que o trabalhador adquiriu doença ocupacional enquanto trabalhava nas empresas. Por isso, são muitos os processos trabalhistas ligados a essa questão. Para ser reconhecida a doença ocupacional é feita uma perícia médica e o trabalhador pode receber uma indenização e tratamento médico.

Conforme informaram alguns juízes, o acordo realizado relativo a um processo trabalhista que demande outras questões faz com que o trabalhador não possa mais recorrer contra a empresa em relação ao contrato de trabalho encerrado. Deste modo, se depois de algum tempo o

trabalhador tiver uma doença ocupacional relativa à empresa em que trabalhou e com a qual fez acordo, ele não poderá ingressar com ação trabalhista, e, assim, não receberá auxílios financeiros e médicos relativos à doença ocupacional.

Em relação às doenças ocupacionais, destaca-se o caso de Paloma, que tinha 24 anos e residia na cidade de São Paulo. Ela trabalhou em uma empresa do setor financeiro, como operadora de cobrança. Durante o período que esteve na empresa ela adquiriu uma doença ocupacional. Segundo ela, a doença é uma forte depressão, que motivou que ela recorresse à Justiça do Trabalho. Paloma afirma que a grande pressão do ambiente de trabalho resultou na depressão. Não houve acordo durante a audiência acompanhada, pois a empresa não reconhece a doença ocupacional. A juíza do caso definiu que haveria perícia médica para verificar a existência da doença e não se sabe como foi encerrado o processo da entrevistada. Nas palavras de Paloma:

“Espero receber uma indenização, fui prejudicada financeiramente com a doença que eu adquiri no trabalho. Estou desempregada e essa depressão me impede de ter um emprego. É preciso que os jovens tenham mais chances e que os governos olhem para nós que estamos no começo da carreira, inclusive para as doenças que adquirimos no trabalho.”

Há, ainda, outros dois motivos para procurar a Justiça do Trabalho que foram informados ao longo das entrevistas: o assédio moral e o PLR (Participação nos lucros e resultados). O assédio moral se manifesta, segundo Barreto (2003), quando o trabalhador está exposto a situações vexatórias, constrangedoras e até humilhantes durante a realização de suas funções no trabalho, quase sempre de forma repetitiva e prolongada no período em que se dá a jornada de trabalho. Um exemplo de assédio moral é quando o superior do trabalhador abusa verbalmente do funcionário ou o ofende, ou mesmo quando dá ordens sem sentido. Entre os jovens, o assédio moral pode ser mais facilmente aceito devido ao receio de que se perda o emprego e tenha que enfrentar novamente o desemprego.

Existem casos de funcionários que adquirem doenças psicológicas e que se tornam dependentes de medicamentos para suportar o assédio. Quando a empresa é condenada pelo assédio moral, ela tem que pagar uma indenização ao funcionário ou antigo funcionário.

Quanto ao PLR, é um direito de apenas parte dos trabalhadores, uma vez que normalmente são apenas grandes e médias empresas pagam esse benefício. Assim, só irão à

Justiça do Trabalho em busca desse benefício os trabalhadores que têm esse direito em sua convenção coletiva, mas que não o receberam.

Entre os entrevistados que tiveram problemas com o pagamento do PLR, o caso de Antonio, de 22 anos, que morava em Valinhos, chamou atenção. Ele trabalhava em uma indústria de plásticos, a empresa o demitiu sem realizar o pagamento do PLR, então ele ingressou com uma ação trabalhista e, por meio de acordo, teve acesso ao PLR. Antonio entende que quando os jovens procuram a Justiça do Trabalho eles têm a possibilidade de conseguir direitos e até mesmo conhecer os direitos que possuem. Ele acrescenta: “Estou procurando a Justiça porque tenho algo a receber e não porque sou mal intencionado”.

Discutem-se agora os principais motivos para a busca da Justiça do Trabalho por região. Segue tabela abaixo sobre esses motivos.

Tabela 29 - Principais motivos para os entrevistados procurarem à Justiça do Trabalho por região (em %)			
<i>Motivos</i>	<i>Campinas</i>	<i>Porto Alegre</i>	<i>São Paulo</i>
FGTS	18,2	-	-
PLR	4,5	-	-
Verbas rescisórias	31,9	33,3	22,2
Registro em carteira de trabalho	4,5	-	11,1
Pagamento de salário	18,2	-	-
Problemas no estágio	9,2	33,3	-
Assédio moral	4,5	-	-
Doenças ocupacionais	4,5	-	22,2
Horas extras	4,5	33,4	44,4
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Na região de Campinas, os principais motivos para a busca da Justiça Trabalhista foram o não pagamento das verbas rescisórias, problemas com pagamento de salário e com o FGTS e problemas encontrados durante o estágio. Ao passo que, na região de Porto Alegre e na Grande São Paulo, os principais motivos foram a falta de pagamento de horas extras e de verbas rescisórias.

Na Grande São Paulo, 22,2% dos entrevistados procurou à Justiça do Trabalho por causa de doenças ocupacionais. Isso indica a necessidade de maior fiscalização do MTE nas empresas

para que sejam respeitadas normas de saúde e segurança do trabalho. Apenas na Grande São Paulo não há jovens que procuraram a Justiça do Trabalho devido a problemas no estágio.

Os motivos que levaram os jovens à Justiça do Trabalho demonstram que os entrevistados, e os demais jovens, estão inseridos em situações muito precárias no mercado de trabalho. Certamente, a busca da Justiça pode ser uma das formas de diminuir a precariedade e o sofrimento de muitos jovens, inclusive no que se refere a doenças ocupacionais e direitos desrespeitados.

4.2.6 Já ingressou anteriormente na Justiça do Trabalho?

Somente 8,1% dos entrevistados ingressaram anteriormente na Justiça do Trabalho. Vale salientar que aqueles que ingressaram anteriormente têm maior conhecimento da Justiça do Trabalho, do seu funcionamento e da maneira que devem agir para ter mais facilmente seus direitos garantidos. Nesse grupo, a influência de advogados e dos juízes para a realização de acordos pode ser menor.

Em relação aos jovens que já haviam procurado a Justiça do Trabalho, todos são do sexo masculino e estudaram em escolas públicas. A renda familiar desse grupo chama a atenção, pois 33,3% deles têm renda familiar entre 4 e 8 salários mínimos. Contudo, no que se refere ao salário, todos os jovens desse grupo tiveram salário de até 2 salários mínimos. Além disso, 66,7% dos jovens que já haviam procurado a Justiça do Trabalho são chefes de família. Para esses entrevistados, a conquista dos direitos é, ainda, mais importante, pois pode representar recursos para manutenção da casa. Nenhum desses jovens tinha filhos.

Agora se examinam os dados referentes ao ingresso anterior à Justiça do Trabalho por região. Apenas na Grande São Paulo não há entrevistados que ingressaram na Justiça do Trabalho com ações anteriores às que se acompanhou ao longo das entrevistas. Na região de Campinas, aproximadamente 9% dos entrevistados já tinham procurado a Justiça do Trabalho, enquanto na região de Porto Alegre, cerca de 16% dos entrevistados já haviam recorrido à Justiça do Trabalho. Com estes dados, conclui-se que os jovens que já tiveram anteriormente procurado a Justiça do Trabalho são minoria e que, existe entre os jovens trabalhadores, receios quanto à procura da Justiça, pois se reproduz o discurso do risco a carreira profissional.

Entre os entrevistados que já haviam procurado a Justiça do Trabalho, existe o caso de Washington, de 19 anos, que morava em Indaiatuba e trabalhou em uma indústria metalúrgica como ajudante geral. Ele contou que a empresa abriu falência e não pagou as verbas rescisórias dos funcionários que perderam o emprego, por isso ele e mais outros trabalhadores ingressaram com ações trabalhistas. Washington relata que esse processo também foi motivado pelo fato de que na outra vez em que recorreu à Justiça do Trabalho conseguiu ter acesso aos direitos.

Esse tópico leva a duas indagações: um jovem que ingressou com processo trabalhista e teve decisão desfavorável ingressará novamente na Justiça? Um jovem que enfrentou preconceitos no mercado de trabalho por já ter procurado a Justiça do Trabalho terá coragem de ingressar com outra ação trabalhista? Uma hipótese para responder a essas indagações é que a atuação da Justiça do Trabalho e as ‘listas negras’ podem fazer que os jovens desanimem e desistam de procurar novamente a Justiça do Trabalho. E isso, por sua vez, pode levar à aceitação do desrespeito aos direitos trabalhistas.

4.2.7 O emprego que o levou a Justiça do Trabalho era o primeiro emprego?

Para 29,7% dos entrevistados, o emprego que os levou à Justiça do Trabalho era a primeira experiência profissional no mercado de trabalho. Isso indica que, logo no primeiro emprego, encontraram a precariedade e o desrespeito aos direitos trabalhistas, o que mostra o grau de precarização em que estão inseridos os jovens no mercado de trabalho. Outro fator relevante é que esse grupo não teve receio de atrapalhar a carreira ao procurar a Justiça do Trabalho.

Nesta análise, é preciso destacar o caso de Alessandro, que trabalhou como DJ (*Disk Jockey*) em um bar na cidade de Campinas, o seu primeiro emprego. Ele trabalhou no período noturno tendo apenas 17 anos, o que é proibido pela legislação. Por causa disso e pela falta de pagamento de salário, recorreu à Justiça do Trabalho. O advogado de Alessandro assinalou no processo: “Devido ao grande desemprego quando o jovem conseguiu o emprego ficou feliz, contou para os amigos, era o seu primeiro emprego. Mas o sonho acabou logo, pois o empregador não cumpriu o que foi combinado.”

O caso de Alessandro é interessante neste estudo, pois demonstra o caso de um jovem, menor de idade, que teve um emprego extremamente precário e não aceitou o desrespeito por

parte do empregador, procurando, então, a Justiça do Trabalho. Ele poderia ter feito como muitos outros jovens, submetendo-se ao empregador e aceitando a precarização. Mesmo não tendo Ensino Médio completo, demonstrou conhecer os seus direitos e, ainda, considerou que a Justiça do Trabalho tem a importância de garantir o pagamento de direitos que não lhe foram pagos. A necessidade econômica de Alessandro fez que ele acabasse por aceitar um acordo em que a empresa não reconheceu o vínculo empregatício.

Ao analisar aqueles que ingressaram com ação trabalhista em seu primeiro emprego, tem-se que 54,5% deles eram do sexo feminino e 45,5% eram do sexo masculino.

Quando se analisam os entrevistados que estavam no primeiro emprego juntamente com a faixa etária, temos que os jovens de menor idade têm maior incidência no primeiro emprego. Entre os entrevistados de 17 anos de idade, todos estavam no primeiro emprego. Ao passo que, aqueles que tinham 18 anos de idade, 50% estavam no primeiro emprego.

As exceções ficam para os entrevistados que tinham 22 e 23 anos de idade, pois no primeiro grupo 33,3% estavam no primeiro emprego e, entre os que possuíam 23 anos, 40% ainda estavam no primeiro emprego. Isso se deve a um ingresso mais tardio no mercado de trabalho, provavelmente devido à valorização da escolarização. Entretanto, essa postergação na entrada ao mercado de trabalho pode também ser resultado das barreiras impostas pelo próprio mercado de trabalho aos jovens e não de um projeto de vida que valorizasse o ingresso ocupacional de forma tardia. Pochmann (1998) ressalta que a escola vem se transformando, algumas vezes, em um local de refúgio temporário dos jovens diante a situação de escassez de emprego.

Vale salientar também que, entre os que estavam no primeiro emprego, a escolaridade que predomina é o Ensino Médio completo. A escolaridade não garantiu aos entrevistados empregos de qualidade, tanto é que tiveram que procurar a Justiça do Trabalho para que direitos fossem garantidos.

Apenas 18,2% dos jovens que estavam no primeiro emprego eram casados, assim como apenas 9,1% tinham filhos.

Em relação ao tipo de emprego que possuíam os entrevistados que estavam no primeiro emprego, temos que 45,5% tinham empregos formais, 45,5% possuíam empregos informais e 9% realizavam estágios. Em primeiro lugar, é oportuno perceber como é grande o número de jovens

que estavam no primeiro emprego e que tinham empregos informais, isso denota as condições precárias de trabalho a que estão sujeitos os jovens.

O fato de alguns jovens terem empregos formais não significou a garantia de empregos de qualidade, tanto é que tiveram de recorrer à Justiça do Trabalho para ter acesso a alguns direitos. Mas é positivo o fato deles terem empregos formais e ingressarem no mercado de trabalho nesse tipo de emprego.

No grupo dos que responderam estar no primeiro emprego encontraram-se estagiários. É preciso explicar que o estágio não é emprego, mas esses entrevistados entendiam que o estágio era a sua primeira experiência profissional, portanto, era, para eles, uma espécie de primeiro emprego, visto que possibilitava o primeiro contato com o mercado de trabalho. Na visão de Martins (2010), o estágio não pode ser considerado como primeiro emprego, pois não é emprego, mas pode ser considerado como o primeiro trabalho do indivíduo.

Em relação ao conhecimento de programas governamentais de emprego para jovens, somente 9% dos entrevistados que estavam no primeiro emprego conheciam algum programa governamental desse tipo. Isso demonstra o quanto faltam políticas de emprego voltadas aos jovens e que as existentes são pouco divulgadas.

No que tange à sindicalização dos que estavam no primeiro emprego, apenas 18,2% eram filiados ao sindicato, o que indica a falta de um trabalho mais intenso dos sindicatos junto aos jovens.

O número de jovens entrevistados que estavam no primeiro emprego e que fizeram acordos não é pequeno, pois 36,4% deles preferiram fazer acordos no momento da audiência ou em outro momento relativo ao processo.

Quanto aos tipos de empresas em que trabalhavam os entrevistados que estavam no primeiro emprego, tem-se que o comércio e o setor de serviços são os principais locais de ingresso no mercado de trabalho dos entrevistados. No setor de serviços, destaca-se o telemarketing como um importante empregador juvenil. Apenas 27,2% dos jovens que estavam no primeiro emprego trabalhavam na indústria.

Entre os que estavam no primeiro emprego, 36,4% consideram que correm o risco de ficar mal vistos no mercado de trabalho pelo fato de terem procurado a Justiça do Trabalho.

Discute-se também se era o primeiro emprego do entrevistado por região pesquisada. Na região de Campinas, 40,9% estavam no primeiro emprego. Na Grande São Paulo, somente 22,2%

dos entrevistados estava no primeiro emprego, e na Região de Porto Alegre nenhum dos entrevistados se encontrava no primeiro emprego.

Um caso que demonstra a precarização do trabalho no primeiro emprego é o de Juliana, de 17 anos, que morava na cidade de São Paulo e trabalhava como auxiliar de escritório em uma indústria metalúrgica. Juliana destaca que, durante o período que trabalhou na empresa, enfrentou o desrespeito aos seus direitos, como o não pagamento de horas extras e de verbas rescisórias. Essa jovem explica que durante o tempo em que trabalhou na empresa não viu nenhum representante do sindicato ir até lá para defender os interesses das pessoas que trabalhavam na empresa e que só teve uma coisa a fazer depois que fora demitida: procurar a Justiça do Trabalho.

As entrevistas demonstram que não são apenas jovens com maior experiência profissional que procuram a Justiça do Trabalho, pois aqueles que estavam no primeiro emprego também buscaram direitos burlados nessa esfera da Justiça.

4.2.8 Registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social

O número de jovens que possuía registro em carteira no emprego e que procurou a Justiça do Trabalho é bastante significativo, uma vez que 67,6% deles tinham vínculo formal no emprego. Esse número pode estar relacionado à expansão do emprego formal e ao crescimento econômico registrado nos últimos anos.

A quantidade de jovens que não tinha registro em carteira equivale à cerca de um terço dos entrevistados. Esse dado ilustra que parte dos jovens encontra empregos precários e o desrespeito aos direitos é um fato comum no primeiro emprego e no percurso dos jovens no mercado de trabalho.

Os entrevistados que tinham empregos informais solicitavam na Justiça do Trabalho o reconhecimento do vínculo empregatício e o pagamento dos direitos pelos empregadores. É o caso de Wilson, de 19 anos, morador de Campinas, que trabalhava em uma indústria de materiais hidráulicos como fresador. Ele afirmou, durante a entrevista, que a motivação para procurar a Justiça do Trabalho foi a falta de registro em Carteira de Trabalho e a ausência do cumprimento de alguns direitos, tais como horas extras e décimo terceiro salário.

Alguns entrevistados enunciaram que em momentos de desemprego realizavam uma série de táticas de sobrevivência, especialmente ‘bicos’, como vender produtos nas ruas. Uma jovem,

que residia no município de Indaiatuba, relatou que, durante os períodos de desemprego, pintava panos de prato e andava pelo bairro onde morava para vendê-los. Ela disse, ainda, “quando fico desempregada, aceito fazer qualquer coisa desde que seja honesta”.

A análise por região indica que o número de entrevistados com carteira assinada é parecido nas três regiões, pois em cada região aproximadamente 65% tinham carteira assinada no momento da entrevista.

Entre os entrevistados que não possuíam registro em carteira, há dois grupos. Os indivíduos que possuem relações de trabalho informais e os estagiários⁷⁴. O primeiro grupo representa 21,6% dos entrevistados. Ao passo que, os estagiários representam 10,8%.

Ao verificar os dados dos entrevistados que não possuíam registro em carteira por região, tem-se dados diferenciados, pois na Grande São Paulo não foram entrevistados estagiários e na região de Porto Alegre não foram entrevistados jovens que tivessem contrato de trabalho informal. Somente na Região de Campinas havia estagiários e trabalhadores informais.

Na Grande São Paulo, os entrevistados que têm empregos informais representam um terço dos entrevistados. Ao passo que, na região de Porto Alegre, os estagiários representam 33,3% dos entrevistados.

Vale salientar que entre os entrevistados que ingressaram com ação trabalhista devido ao estágio, 75% deles eram do sexo feminino e 25% tinha no estágio a primeira experiência no mercado de trabalho.

Um dos casos referente a estagiárias é o de Karen, de 22 anos, que morava em Hortolândia e cursava Pedagogia. Ela foi contratada para estagiar na área de Recursos Humanos, mas atuava como operadora de Telemarketing em uma empresa de telefonia. Devido ao desrespeito à legislação de estágio e ao desvio de função, a jovem ingressou na Justiça do Trabalho e afirmou durante a entrevista: “o estágio não foi realizado na minha área de formação e houve falta de pagamento”. O juiz, durante a audiência, mencionou que estagiar como operadora de telemarketing não trouxe qualquer benefício para o desenvolvimento profissional da estagiária. A empresa, além de desrespeitar a legislação de estágio e utilizar a estagiária para substituir mão-de-obra formal, não efetuou os pagamentos referentes à bolsa-auxílio. Karen não aceitou acordo e ela incluiu no processo como segunda reclamada o agente de integração que

⁷⁴ Algumas empresas informam na parte Informações Gerais da Carteira de Trabalho que o estudante realizou estágio e o período de realização do mesmo.

intermediou o estágio e, que ainda, realizou o processo seletivo para a contratação de estagiários pela empresa. A estagiária pedia no processo o reconhecimento de vínculo empregatício e, durante a audiência, o advogado do agente de integração mencionou que não tinha como controlar se a empresa respeita ou não os requisitos do estágio. Quando a entrevista foi realizada, o processo continuava em andamento, visto que nada se resolveu na audiência assistida. E a jovem dizia que já estava perdendo a esperança de ter uma solução favorável no processo.

A reflexão pauta-se agora em outros dois processos movidos por estagiários, ambos da região de Porto Alegre. O primeiro é o caso de Jorge, de 24 anos, morador de São Leopoldo - RS e que estagiou em uma universidade. Ele afirma na entrevista:

“Fui estagiário durante dois anos e 11 meses, sem qualquer direito inerente à CLT. No entanto, tal estágio visava burlar as leis da CLT, eis que cursava a faculdade de Direito e trabalhava no setor de reprografia na universidade. Portanto, sem qualquer conexão com o curso que realizava na faculdade com o único intuito de não pagar verbas da CLT, possuindo mão-de-obra qualificada. Não gozei férias, não recebi gratificação natalina, não me foram depositados FGTS. O salário [bolsa-auxílio] estava em desacordo com as convenções coletivas da categoria, bem como os funcionários da universidade que estudassem, possuíam o direito de bolsa [de estudo] de 75% na faculdade e eu nunca tive esse direito.”

O entrevistado Jorge não fez acordo e conseguiu ter garantido o vínculo empregatício, bem como os direitos referentes ao emprego formal. O processo de Jorge saiu da Vara do Trabalho passou pelo Tribunal Regional do Trabalho e chegou ao Tribunal Superior do Trabalho. As duas instâncias superiores apenas confirmaram a decisão favorável conseguida pelo jovem na Vara do Trabalho. Ele, ainda, recebeu valores referentes ao adicional noturno e teve restituído 75% da mensalidade paga ao longo da faculdade, pois, na realidade era funcionário e, por isso, deveria pagar apenas 25% da mensalidade. Atualmente, Jorge possui um escritório de Advocacia e trabalha como autônomo.

O outro processo de estágio é o de Alexandra, de 20 anos, que morava em Porto Alegre, e estagiou em um banco privado. Ela destaca que os motivos para o ingresso com a ação trabalhista foram o fato de ter realizado horas extras durante o estágio e também porque o estágio não tinha qualquer função de aprendizagem e por essas situações ela pedia e o reconhecimento do vínculo empregatício. Segundo Alexandra, no estágio, ela apenas auxiliava os clientes do banco a utilizarem os caixas eletrônicos e ela diz que isso não tem nenhum caráter de aprendizagem.

Alexandra diz que deixou um emprego formal para fazer o estágio no banco porque considerava que poderia ter uma oportunidade de se tornar funcionária. No momento da entrevista o processo dela ainda se encontrava em andamento.

Uma reportagem da Revista Carta Capital, de 14 de agosto de 2007, discute a adaptação da Justiça do Trabalho às novas táticas de precarização do trabalho realizadas pelo capital. Destaca-se um trecho dessa reportagem abaixo:

Nos últimos anos, a Justiça do Trabalho tem se adaptado aos novos tempos. Uma das tendências é o aumento de trabalhadores que não têm registro em carteira e são obrigados a abrir uma empresa para se tornar, como se diz no jargão, PJ, a pessoa jurídica. O contratante se livra dos encargos ao tentar descaracterizar o vínculo empregatício, mas normalmente os juízes dão razão aos empregados e garantem a eles os mesmos direitos previstos na lei (Carta Capital, 14/08/2007).

Os jovens também enfrentam essas novas formas de precarização, que os tornam mais dependentes das políticas públicas e do Estado, especialmente porque os empregos conseguidos remuneram mal e são marcados por grande rotatividade. E esse contexto faz com que a Justiça Trabalhista tenha que estar mais atenta a essas formas de precarização, especialmente para grupos em condições desfavoráveis no mercado de trabalho, como os jovens.

4.2.9 Existe o receio de ficar mal visto no mercado de trabalho por ter procurado a Justiça do Trabalho?

Cerca de 70% dos entrevistados não possui qualquer receio de que a busca da Justiça do Trabalho irá prejudicar a conquista de um novo emprego. Eles ainda entendem que não fazem nada de errado e que estão apenas lutando pelos seus direitos.

Um entrevistado disse que se a empresa utiliza como critério para não contratar o fato do trabalhador ter buscado a Justiça do Trabalho significa que não é uma boa empresa e que nem é bom trabalhar nela, visto que pode vir a se tornar um novo problema.

Existem também outros casos a serem discutidos acerca do risco de ficar mal visto ao procurar a Justiça do Trabalho. Esse é o caso de Alessandro, de 18 anos e morador da cidade de Campinas, que afirmou durante a entrevista: “Não vou ficar mal visto porque isso não interfere para ter um novo emprego”. Alessandro considera que, no momento da contratação, os fatores

que as empresas levam em conta são outros e o fato de ter um processo trabalhista pouco interfere.

Contudo, ao conversar com outros jovens que não foram à Justiça do Trabalho, muitos disseram que não a buscariam pelo medo de prejudicar a conquista de empregos futuros, que ao se pensar na carreira, era melhor deixar de lado os direitos não recebidos. Como também aproximadamente 30% dos entrevistados consideraram que procurar a Justiça do Trabalho pode prejudicar a carreira profissional. Os três casos a seguir destacam essa situação.

O primeiro deles é o de Caio, que tinha 20 anos de idade e morava em Indaiatuba. Ele trabalhou em uma indústria química como auxiliar de produção e considera que pode ser mal visto no mercado de trabalho devido ao processo e constata: “sei que, quando eu for entrar em uma firma, eles descobrem o meu processo e não me contratam com medo de que eu abra uma nova ação trabalhista”. Esse pensamento se reproduz mais fortemente entre os jovens devido a variados fatores, como o desconhecimento de direitos e a difícil situação dos jovens no mercado de trabalho.

O segundo caso a ser descrito é o de Sara, de 23 anos, e que era encarregada em uma panificadora no município de Indaiatuba. Ela afirma que o não pagamento de alguns direitos, tais como férias, o depósito do FGTS e a inexistência de intervalo para refeição foram os motivos para que ela recorresse à Justiça do Trabalho. Porém, considera que essa procura pode implicar em problemas no novo emprego que ela conseguiu e ela assinala: “eu já percebi alguns comentários do meu novo chefe, que não gostou muito de saber que eu tenho um processo trabalhista”.

Por fim, comenta-se o caso de Francisco, de 24 anos, morador da cidade de São Paulo, que trabalhou como ajudante em um comércio de sorvetes. Ele relata que os motivos que o levaram a ingressar com a ação foram a falta de pagamento das verbas rescisórias, de horas extras e do adicional de insalubridade. Francisco assinala que os jovens ficam mal vistos no mercado de trabalho quando recorrem à Justiça do Trabalho. Em suas palavras: “as empresas ficam ‘cismadas’ porque coloquei a empresa anterior no ‘pau’ e isso acaba fechando as portas”.

Torna-se importante discutir esse tópico a partir da região de residência do entrevistado. Na região de Campinas (59,1%) e na Grande São Paulo (77,8%), a maioria dos entrevistados não tem receio de ficar mal visto no mercado de trabalho devido ao processo. Enquanto que, na

região de Porto Alegre, todos os entrevistados afirmaram não ter qualquer receio de buscar a Justiça Trabalhista.

Entre os trabalhadores, sejam eles jovens ou não, sempre existe algum tipo de receio quanto às implicações na carreira devido a um processo trabalhista movido contra o atual ou ex-empregador, conforme indicam as entrevistas. Isso se fortalece muito em momentos de crise econômica, de dificuldades para conseguir um emprego e também por causa do discurso empresarial e dos meios de comunicação de que o trabalhador que busca a Justiça do Trabalho é um ‘aproveitador’, que quer ganhar dinheiro fácil sem ter de trabalhar.

4.2.10 O acordo⁷⁵

Entre os entrevistados, temos que 62,2% fizeram acordo nas audiências acompanhadas pela pesquisa e, assim, aceitaram terminar o processo antes da sentença do juiz ou do processo passar por outras instâncias da Justiça do Trabalho. Vale salientar que, muitas vezes, o acordo pode significar a perda de direitos e ter sido motivado pela necessidade econômica do jovem, inclusive o seu desemprego, assim como pela pressão de seu advogado ou de sua família.

Uma entrevistada chamada Juliana e que residia em Valinhos argumenta: “só aceitei o acordo por causa da minha necessidade de dinheiro, estou desempregada e a minha família está com sérias dificuldades”.

Outro caso que chamou atenção foi o de Rodrigo, de 24 anos, que residia em Porto Alegre. Ele trabalhou como motoboy em um comércio de alimentos e ingressou na Justiça do Trabalho porque a empresa não pagou salários: além de atrasá-los, fez descontos indevidos e houve horas extras não pagas. O fato de Rodrigo estar desempregado e de já ter um filho acabou influenciando para que ele aceitasse o acordo na audiência, tal como destacou seu advogado.

Para que o acordo tenha validade é preciso que ele seja homologado, ou seja, aceite e aprovado pelo juiz. Há juízes que não homologam acordos quando os trabalhadores correm o risco de perder direitos. Ao passo que existem juízes que consideram o acordo como um meio de encerrar mais rapidamente o processo e, assim, acabam estimulando que o trabalhador aceite qualquer tipo de acordo.

⁷⁵ Na Justiça do Trabalho, o acordo é também chamado de conciliação.

A visão de que a Justiça é lenta também é um aspecto que pode incentivar a aceitação de acordo, bem como no momento do acordo os jovens podem ceder às pressões dos empregadores, da família e dos advogados. Muitos empregadores consideram vantajoso não cumprir a legislação trabalhista e quando têm um processo trabalhista por esse motivo, procuram logo fazer um acordo. Esse acordo é proposto pelo empregador por um valor inferior ao que é devido ao trabalhador. Para tornar o valor mais fácil de ser aceito pelo trabalhador e pelo juiz, muitas empresas utilizam o argumento das dificuldades financeiras enfrentadas, o que impede que elas realizem o cumprimento de acordos com valores maiores. Existem empresas que realmente têm esse tipo de problemas, mas existem aquelas que usam esse argumento com o simples fato de facilitar a realização de um acordo.

Contudo, podem existir casos em que o acordo seja bom, ou seja, em que não haja perda de direitos e, por isso, é aceito pelos jovens.

O número de jovens que não cedeu ao acordo não é pouco significativo, pois representa cerca de um terço dos jovens entrevistados. Para que o acordo não fosse realizado, alguns aspectos precisam ser considerados: a não aceitação do acordo pelo empregador ou o oferecimento de um valor para acordo muito distante dos direitos negados, o que implica uma perda substancial de direitos. O conhecimento dos direitos trabalhistas pelos jovens pode influenciá-los a não aceitar o acordo, pois podem ver o acordo como um risco aos direitos e entender que a melhor forma para ter acesso aos direitos é através da sentença favorável do juiz. Uma entrevistada, que residia em São Paulo, Juliana, declarou os motivos para não aceitar um acordo proposto pelo empregador: “a empresa pagava muito mal, não respeitou os meus direitos e quer fazer um acordo com um baixo valor, então eu respondo não ao acordo e sim aos meus direitos”.

Os jovens com melhores condições econômicas, especialmente aqueles da classe média, podem ceder mais dificilmente à realização de acordos, inclusive porque eles podem não enfrentar pressões familiares para aceitar um acordo. Esses jovens têm a possibilidade de esperar que o processo se encerre, inclusive passando pelas três instâncias da Justiça do Trabalho (Vara do Trabalho, Tribunal Regional do Trabalho - TRT e Tribunal Superior do Trabalho - TST) para ter acesso aos direitos negados pelo empregador.

No que tange aos dados do acordo por região, tem-se que nas regiões de Campinas e Porto Alegre a maioria dos entrevistados realizou acordo. Ao passo que, na Grande São Paulo, somente 44,5% dos jovens entrevistados fizeram acordo.

Ao relacionar a escolaridade dos entrevistados com os que fizeram acordo temos informações relevantes. Entre os jovens que tinham Ensino Fundamental incompleto e completo todos fizeram acordos, já os que tinham Ensino Médio incompleto 71,4% fizeram acordos. Entre os que possuíam Ensino Médio completo, 52,3% fizeram um acordo. No que se refere aos jovens entrevistados que cursam o Ensino Superior, 75% deles fizeram acordo.

A escolaridade pode significar para os jovens que vão à Justiça do Trabalho certo conhecimento acerca do funcionamento da Justiça do Trabalho e pode ter grande importância no momento de negociar com o empregador um possível acordo e, até mesmo, pode ser útil para escolher melhor o advogado que fará a defesa desses trabalhadores.

O acordo significa que os jovens podem acabar ‘negociando’ seus direitos com os empregadores e até desistir de alguns direitos para fazer que o processo se encerre mais rapidamente e, com isso, ter acesso a algum recurso financeiro.

Além disso, o sindicato pode ter um papel importante para que os jovens não aceitem acordos que levem à perda de direitos ao informar quais são os direitos e, sobretudo, quando os jovens são assessorados por advogados do sindicato.

4.2.11 A sindicalização dos entrevistados

Entre os entrevistados, 21,6% eram sindicalizados. Parece ser uma taxa pequena de sindicalização, mas é superior à taxa de sindicalização no Brasil, que é de 17,7%, segundo a PNAD 2009.

Deve-se ressaltar que a maioria dos entrevistados não tem vínculo com sindicatos, o que pode ter sido prejudicial no momento de ter direitos garantidos, bem como pode ter prejudicado esses trabalhadores quando foram definidos reajustes de salários e aspectos da convenção coletiva.

Para que a taxa de sindicalização dos jovens seja ampliada, é preciso que os sindicatos incorporem novas demandas para a luta sindical, como a defesa do trabalho juvenil. Ladosky (2007) avalia que a incorporação da juventude na pauta sindical tem que ser acompanhada de

novas formas de organização, assim como de novas práticas políticas. Esse autor destaca a necessidade de novas práticas do sindicato para atrair os jovens, inclusive para os jovens que já estão no sindicato⁷⁶.

Na visão de Ladosky, o trabalho com a juventude deve ser pautado em outra forma de fazer sindicalismo, caso contrário os sindicatos continuarão não atraindo os jovens para a militância e para os cargos de direção. Além disso, o sindicato é importante para a juventude desenvolver sua militância, bem como para ter maior consciência de seus direitos e da relevância da sua luta para a garantia desses direitos.

Retoma-se a discussão dos entrevistados que eram sindicalizados, entre eles, 50% eram do sexo feminino e 50% do sexo masculino. Quanto à escolaridade, 67,5% dos sindicalizados já haviam terminado o Ensino Médio, sendo que, desse grupo, 25% estavam cursando o Ensino Superior.

Em relação ao trabalho formal, 78,5% dos entrevistados filiados aos sindicatos tinham registro em carteira. Entre os não sindicalizados, a taxa de informalidade é maior quando comparada a dos sindicalizados.

Um fator que pode explicar isso é que os sindicalizados têm a possibilidade de pressionar mais, especialmente por trazer o sindicato à empresa nos momentos em que direitos são desrespeitados, e a pressão dos sindicatos pode significar uma diminuição da informalidade no interior da empresa. Krein (2006) afirma que a organização sindical é importante para ampliar a regulação social do trabalho. Esse autor considera, ainda, que é necessária a atuação do Estado e do sindicato para assegurar uma regulação pública do trabalho.

Entre os sindicalizados, 87,5% não haviam recorrido anteriormente à Justiça do Trabalho. O caso de Rodrigo, de 24 anos, que residia em Porto Alegre, demonstra a importância do sindicato para os jovens que vão à Justiça do Trabalho. Ele trabalhava como motoboy em um comércio de alimentos e ingressou na Justiça do Trabalho porque a empresa não pagou salários, além de atrasá-los, fez descontos indevidos, além de não pagar horas extras. Ele era sindicalizado e argumentou a importância do sindicato para informar sobre direitos e a Justiça do Trabalho, bem como para fornecer os serviços de uma advogada. Rodrigo afirma: “eu estou desempregado, se não fosse o sindicato não teria uma advogada e sem advogada não teria os meus direitos.”

⁷⁶ Vale destacar a experiência dos sindicatos na Espanha, que passaram a ter uma nova política sindical baseada no lema ‘com os jovens e para os jovens’, tal como destaca Calle et al. (2004). Esse ainda não é o lema da maior parte dos sindicatos brasileiros.

A análise dos dados indica, ainda, que 75% dos entrevistados filiados ao sindicato têm conhecimento dos seus direitos trabalhistas. Entre os não sindicalizados, apenas 55,2% conhecem os direitos trabalhistas.

Somente 25% dos jovens entrevistados que são sindicalizados têm receio de ficar mal vistos no mercado de trabalho pelo fato de ter procurado a Justiça do Trabalho.

Discute-se também a sindicalização por região entre os entrevistados. Nas regiões de São Paulo e Campinas, a taxa de sindicalização dos entrevistados é de aproximadamente 22%, isso denota que é superior à taxa nacional de sindicalização, que é de 18,2%. Mas, na região de Porto Alegre, a taxa de sindicalização dos entrevistados é de apenas 16,7%, sendo inferior à taxa nacional. Os jovens ainda participam pouco dos sindicatos. Todavia as entrevistas indicam que, quando eles estão inseridos na dinâmica sindical, há uma maior possibilidade de luta por direitos e melhores condições de trabalho. Além disso, as entrevistas deixam claro que alguns jovens apenas procuram à Justiça do Trabalho devido à influência dos sindicatos.

Ladosky (2007) ressalta que os sindicatos podem ser instrumento de organização efetiva da juventude, tanto dos jovens que já estão no mercado formal de trabalho, como daqueles que não chegaram ao mercado formal de trabalho e estão sem qualquer possibilidade de representação sindical. Em relação às táticas dos sindicatos para atrair os jovens estão: assembleias seguidas de festas, campeonatos de futebol e de jogos de vídeo-game. Existem até sindicatos que pensam em abrir *lan houses* para uso dos trabalhadores dentro dos sindicatos (Ladosky, 2007).

4.2.12 Conhecimento de programa governamental de emprego para jovens

Entre os entrevistados, há um desconhecimento das políticas públicas que tentam proporcionar o ingresso dos jovens no mercado de trabalho, pois apenas 16,2% conhecem esse tipo de política pública. A explicação para isso se deve ao fato de existirem no país poucas ações que visam a diminuir o desemprego juvenil e que elas, ainda, são recentes (Mesquita, 2006). Muitas vezes, as ações existentes estão focadas em segmentos muito pobres e de baixa qualificação profissional.

As políticas de emprego para jovens conhecidas pelos entrevistados são as seguintes: contrato de aprendizagem; o programa Primeiro Emprego; o programa Jovem Cidadão – meu

primeiro trabalho e o Patrulheirismo. O contrato de aprendizagem baseia-se em uma lei que obriga as empresas a contratarem aprendizes. Já o programa Primeiro Emprego e o programa Jovem Cidadão – meu primeiro trabalho são ações governamentais, sendo a primeira de âmbito federal e a segunda realizada pelo governo do Estado de São Paulo. Ao passo que o Patrulheirismo é uma política não governamental realizada por ONGs que capacitam jovens e os encaminham para estagiar em empresas conveniadas com essas instituições.

Mesmo o programa Primeiro Emprego, criado pelo governo federal em 2003, como uma ação nacional era conhecido por apenas 2,7% dos entrevistados. Esse programa teve problemas de formulação, por isso já não existe mais e parte de suas ações passaram a fazer parte do Programa Projovem, que também é realizado pelo governo federal.

Os dados por região indicam que, na região de Campinas, somente 4,5% dos entrevistados conheciam programas de emprego para jovens, na Grande São Paulo e na região de Porto Alegre, 33,3% dos entrevistados conheciam os programas. O maior conhecimento dos programas de emprego na Grande São Paulo e na região de Porto Alegre pode ser explicado porque as ações realizadas por governos estaduais, primeiramente chegam à capital para depois serem implantadas no interior do Estado, também porque as ações federais geralmente chegam à capital, mas não no interior.

Durante as entrevistas, alguns jovens mencionaram a necessidade da atuação do Poder Público para garantir aos jovens o acesso ao mercado de trabalho. Um desses casos é o de Juliana, de 17 anos, que trabalhava como auxiliar de escritório em uma indústria metalúrgica e que residia na cidade de São Paulo. Juliana entende que as dificuldades encontradas no mercado de trabalho pelos jovens são a falta de oportunidades e as exigências de experiência profissional anterior. Segundo ela, os governos precisam garantir que os jovens tenham acesso à educação e que sejam oferecidos empregos, sempre com garantia dos direitos trabalhistas.

4.3 Entrevistas com os dirigentes sindicais

Nesta seção são analisados os depoimentos dos sindicalistas entrevistados, especialmente no que se refere à atuação dos sindicatos para defender os jovens trabalhadores e os estagiários quanto aos direitos, aos salários e às condições de trabalho.

O tópico está dividido em nove seções, nas quais são examinados os seguintes assuntos: (i) a situação dos jovens que iniciam a carreira na categoria profissional representada pelo sindicato; (ii) a atuação do sindicato para proteger os jovens trabalhadores; (iii) o olhar dos sindicatos sobre os estagiários; (iv) a taxa de sindicalização dos trabalhadores mais jovens e medidas do sindicato para aumentar a sindicalização dos jovens; (v) as diferenças entre os problemas enfrentados pelos adultos e jovens trabalhadores no mercado de trabalho; (vi) rotatividade entre os jovens; (vii) condições que levam os jovens a procurar a Justiça do Trabalho; (viii) O momento que ocorre a busca da Justiça do Trabalho pelos jovens: antes ou depois do desligamento da empresa? (ix) Os jovens que ingressam na Justiça do Trabalho podem sofrer rejeição no momento da busca de um novo emprego nas empresas das categorias profissionais dos sindicalistas?.

Foram entrevistados sindicalistas nos Estados de São Paulo e Rio Grande do Sul. Nessa discussão não serão utilizados os nomes verdadeiros dos sindicalistas e serão utilizados nomes fictícios. Os sindicalistas entrevistados foram os seguintes: Aparecido (do Sindicato dos Trabalhadores do Setor Energético do Estado de São Paulo – filiado à CUT – Central Única dos Trabalhadores), Lucas (do Sindicato dos Empregados no Comércio de Boituva, Cabreúva, Indaiatuba, Itu, Porto Feliz e Salto – filiado à Força Sindical), Karen (do Sindicato dos Comerciários de Porto Alegre – filiado à Força Sindical), Eliel (do Sindicato dos Metalúrgicos de Porto Alegre – filiado à CUT) e Samira (do Sindicato dos Bancários de Campinas e Região – filiado à CUT).

4.3.1 A situação dos jovens que iniciam a carreira na categoria profissional representada pelo sindicato

A questão dos jovens que iniciam a carreira na categoria de atuação do sindicato é relevante para entender como é o ingresso desses jovens no mercado de trabalho e como o sindicato vem atuando para tornar menos precário esse ingresso, sobretudo em relação à garantia de direitos iguais para os trabalhadores jovens.

Para Aparecido, do Sindicato dos Trabalhadores do Setor Energético, há mudança no perfil dos trabalhadores do setor energético desde que ocorreu o processo de privatização nesse

setor. Ele destaca que os jovens que ingressaram no setor após a privatização têm condições de trabalho e salários piores, junto a isso, segundo ele existe pouca perspectiva de ficar no trabalho, de crescer na empresa, já que se habituaram à rotatividade e à incerteza.

A rotatividade é uma das marcas do mercado de trabalho no Brasil e, no caso dos jovens, se manifesta de forma muito acentuada no início da carreira, juntamente com os contratos de curta duração e o trabalho temporário e terceirizado.

Na visão de Aparecido, os jovens que ingressam atualmente no setor energético são mais escolarizados que os trabalhadores mais velhos, mas eles dão menor importância ao sindicato e a preocupação reside apenas na carreira individual. O entrevistado assinala que esses jovens acabam por reproduzir uma visão de mundo individualista. Ele argumenta, ainda, que os jovens não têm uma percepção quanto às conquistas conseguidas pelo sindicato ao longo dos anos de luta, esses jovens vêem as conquistas como bondade dos patrões.

Aparecido explica que o maior interesse pelo sindicato está entre os trabalhadores que realizam trabalho manual, uma vez que aqueles que realizam trabalho intelectual possuem um pequeno interesse. Talvez isso se dê porque os trabalhadores mais qualificados tenham certo ‘conformismo’ em relação às condições de trabalho e relações de exploração no âmbito da empresa. Além disso, essa última afirmação do entrevistado demonstra como as organizações sindicais têm fracassado na atração dos jovens para os sindicatos.

No entendimento de outro sindicalista, Lucas, do Sindicato dos Empregados no Comércio de Boituva, Cabreúva, Indaiatuba, Itu, Porto Feliz e Salto, todo jovem que inicia a carreira no setor comerciário quer ter renda para custear os estudos e não há uma visão de seguir carreira, ou seja, vêem o trabalho nesse setor como algo temporário. Lucas destaca que muitos dos jovens que trabalham no comércio, quando têm a chance de ir para a indústria, trocam de área. Em suas palavras: “Em Indaiatuba, por exemplo, muitos jovens querem sair do comércio e trabalhar em uma montadora de automóveis da cidade”.

Ele assinala que em cidades como Indaiatuba e Itu é muito alta a rotatividade dos jovens que trabalham no comércio. O sindicalista diz ainda: “a rotatividade no comércio é grande porque os jovens sonham com vaga na indústria, em que não se trabalha aos finais de semana e consideram que existe chance de promoção”. Essa frase do sindicalista causa certa estranheza, pois indica que o problema da rotatividade é causado somente pelo trabalhador que deseja mudar

de emprego e deixa de lado a atuação de muitas empresas que se valem da rotatividade na busca da diminuição de custos.

Lucas informa que os jovens que trabalham no comércio e não conseguem cursar uma faculdade acabam permanecendo nesse setor e, com o tempo, fazem um curso técnico.

O comércio é um dos setores que mais tem jovens, inclusive no primeiro emprego, e como a rotatividade e a precarização são altas, nasce um pensamento de que na indústria tudo mudará. Contudo, isso nem sempre ocorre e gera forte frustração entre esses jovens, pois eles podem conseguir um emprego na indústria e continuar a conviver com a precariedade e a burla aos direitos.

Outra sindicalista dos comerciários é Karen, que atua na cidade de Porto Alegre. Ela avalia que a maioria dos jovens que ingressa na categoria comerciários é formada pelo grupo daqueles que são pais e mães de forma precoce. A sindicalista assinala que esses jovens só descobrem que o sindicato existe quando se desligam da empresa no momento da homologação ou quando algum direito é desrespeitado, ou mesmo, por estarem trabalhando em situação de risco.

Ao ser perguntado sobre os jovens que iniciam a carreira no setor de atuação de seu sindicato, Eliel, do Sindicato dos Metalúrgicos de Porto Alegre, ressalta que eles são um grupo estratégico para as empresas desse setor, pois eles têm alta capacidade produtiva e facilidade para aprender as mudanças no âmbito da produção. Ao mesmo tempo em que ele lembra que a maioria dos jovens não tem muita preocupação com o valor do seu trabalho e nem com suas condições de trabalho. Junto a isso, Eliel enfatiza que os empresários influenciam o pensamento dos jovens que iniciam a carreira e dificultam a participação desses trabalhadores nos sindicatos, o que gera um importante desafio para o movimento sindical.

Por fim, Samira, do Sindicato dos Bancários de Campinas e Região, considera que a carreira do bancário tem passado por uma grande mudança com a expansão da rotatividade e que, atualmente, não há mais funcionários que trabalham por 20 anos no banco. Segundo Samira, os jovens são responsáveis pela renovação do quadro de funcionários nos bancos públicos e privados. Esses novos bancários têm uma nova visão de mundo e muitos deles participaram das últimas greves dos bancários. Portanto, no entendimento dessa entrevistada, a renovação é uma das mudanças ocorridas no setor:

“Eu acho que teve uma renovação muito grande na categoria desde os anos 1980, aí passou um tempo e diminui bastante a categoria. Como há bastante gente se aposentando tem entrado bastante gente nova. Esses novos trabalhadores têm uma formação muito grande, alguns já têm terceiro grau.”

Samira destaca a mudança no perfil educacional dos novos funcionários, pois muitos bancos só contratam se a pessoa estiver pelo menos cursando o Ensino Superior. Ela demonstra que isso também vale para os bancos públicos que apenas fazem concursos para vagas que exigem do candidato, como escolaridade mínima, o Ensino Superior.

Para essa sindicalista, esse tipo de seleção retira do banco os jovens que apenas terminaram o Ensino Médio. Ela relata que o sindicato tem lutado para que os bancos públicos façam concursos exigindo apenas o Ensino Médio. Deste modo, ela informa que se não houver a mudança dos critérios desses concursos e dos bancos privados, um grande número de jovens ficará distante de ter uma oportunidade de trabalhar em um banco.

Os sindicalistas entrevistados demonstram as dificuldades encontradas pelos jovens no mercado de trabalho, bem como indicam que boa parte dos jovens tem se afastado dos sindicatos e tendo posturas acríticas quanto às condições de trabalho e a garantia dos direitos.

4.3.2 Atuação do sindicato para proteger os jovens trabalhadores

A atuação do sindicato pode significar para os jovens trabalhadores a melhoria das condições de trabalho, a diminuição da precarização do trabalho e até mesmo a garantia que certos direitos sejam respeitados para esses trabalhadores.

O sindicalista Aparecido, do Sindicato dos Trabalhadores do Setor Energético, afirma que o sindicato possui um ‘Coletivo de Jovens Trabalhadores’, que busca descobrir formas de motivar os jovens a participarem do sindicato, inclusive com uma linguagem própria dos jovens. Ele relata que a CUT promoveu um campeonato estadual de futebol com sindicatos vinculados a essa central sindical, um meio de criar uma maior aproximação entre sindicatos e jovens. Na visão de Lourenço (2007), o movimento sindical ainda está em um processo de aprendizagem de como deve dialogar com a juventude trabalhadora. “A organização sindical juvenil prescinde de um trabalho prévio e concomitante de formação sindical, permanente e processual” (LOURENÇO, 2007: 19).

Aparecido assinala que o sindicato quando age em prol dos jovens quer sempre fazer que eles pensem sobre a questão da luta de classes.

Para Lucas, do Sindicato dos Empregados no Comércio de Boituva, Cabreúva, Indaiatuba, Itu, Porto Feliz e Salto, o sindicato tem atuado para proteger os jovens trabalhadores. Uma das formas de atuação, citada por ele, é a luta contra os estágios fraudulentos. Lucas ressalta que algumas famílias pobres vão ao sindicato e pedem para que nada seja feito contra o estágio precário realizado pelo filho, pois ele complementa a renda familiar. Todavia, o sindicalista diz que o sindicato não cede a esse tipo de pressão para defender o jovem e a própria família.

Lucas relata um caso em que a atuação do sindicato foi fundamental para a punição do empregador que usava inadequadamente mão-de-obra jovem:

“Ficamos sabendo de um caso de uma jovem menor de 18 anos, que trabalhava em um supermercado e que vendia bebida alcoólica. Nós fizemos a denúncia ao Ministério Público do Trabalho que junto com a Justiça do Trabalho, puniu o empregador”

Segundo Lucas, o sindicato sempre solicita fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego nas empresas, mas reconhece que a fiscalização é demorada e que deveria ser dada prioridade para casos que envolvam crianças e jovens. Ele relata que o sindicato tem lutado pelo trabalho decente para os jovens e que é contrário a qualquer diferenciação de direitos e salários entre jovens e adultos. Ainda argumenta: “Se essa diferenciação ocorre, o sindicato tem que buscar eliminá-la”.

Na visão de Lourenço (2007), os sindicatos têm o papel social de defender políticas públicas que sejam mecanismos de inclusão social dos jovens trabalhadores.

De acordo com Karen, do Sindicato dos Comerciários de Porto Alegre, a atuação do sindicato se manifesta em cursos de qualificação, sobretudo para o primeiro emprego, e na ação de incentivar a conscientização dos direitos trabalhistas pelos jovens por meio das publicações do sindicato. Karen informa que o sindicato, por exemplo, vai até as lojas de shopping centers e entrega o material, pois nessas lojas têm grande número de jovens.

Durante a entrevista, Karen foi questionada sobre a reação dos jovens que recebem os materiais do sindicato. Ela afirmou que eles não dão muito valor para os materiais, mas, quando acontece uma fraude de direitos, uma parte deles logo procura o sindicato, assim o efeito do material entregue não é imediato. A sindicalista salientou, ainda, que o sindicato promoverá um

seminário para saber o que os jovens esperam do sindicato, o que será importante para saber formas de poder melhorar sua atuação em relação a esse público.

Por outro lado, Eliel, do Sindicato dos Metalúrgicos de Porto Alegre, assinala que um convênio da CUT com uma central sindical alemã tem proporcionado aos jovens metalúrgicos intercâmbios, seminários, congressos e cursos que permitem o debate das questões sociais que envolvem a juventude. Elisandro entende que, quando o sindicato promove esses eventos quer pensar as políticas públicas para os jovens, havendo sempre um olhar voltado para os jovens que estão excluídos do mercado de trabalho. Ele lembra que o sindicato até produziu publicações sobre esses eventos, incluindo um livro, um CD e um DVD.

Para Eliel, o sindicato quer mostrar aos jovens a importância dos sindicatos no papel de transformação da sociedade.

Por último, Samira, do Sindicato dos Bancários de Campinas e Região, comenta que as entidades sindicais vêm passando por uma mudança e que essa mudança é também resultado da entrada dos jovens nas diferentes categorias profissionais. Ela avalia que começam a existir diretores sindicais que são jovens. Assim, ela demonstra que o Sindicato dos Bancários tem uma preocupação com a formação de novos dirigentes sindicais. Além disso, a entrevistada esclarece que o sindicato tem atuado para que os jovens bancários não sejam contaminados pelo discurso do banco, que destrói o histórico dos direitos trabalhistas e que eles não são simples direitos, mas conquistas.

Sobre a atuação dos sindicatos voltada para os jovens, Samira argumenta:

“Os sindicatos precisam entender que, para chegar nesses jovens tem que ter uma linguagem diferente e há dificuldade concreta deles entenderem o que é o sindicato e deles sindicalizarem.”

Ela lembra que nos bancos públicos os jovens representam um contingente importante e os conhecimentos que os jovens possuem são importantes para o banco, uma vez que eles têm facilidade com informática, diferentemente dos antigos funcionários. Para essa sindicalista, o sindicato precisa ter uma ação direcionada para os novos trabalhadores, especialmente para os jovens.

A fala dos entrevistados pode ser ilustrada com a reflexão de Rodrigues (2002):

Os sindicatos têm procurado voltar-se para novos grupos de trabalhadores, especialmente jovens, mulheres e migrantes. De modo geral, essas iniciativas sindicais renderam poucos frutos. No caso dos jovens que estão entrando no mercado de trabalho, os empregos mais atraentes estão em setores de atividades (serviços pessoais, comércio, atividades por conta própria, informática, lazer, etc.) nos quais, na relação custo benefício, a sindicalização é pouco compensatória para o empregado. A taxa de sindicalização entre os trabalhadores jovens tende a ser muito baixa, tendência que se continuar, deverá trazer ainda mais prejuízos para o sindicalismo (RODRIGUES, 2002, p. 275).

Deste modo, os sindicatos tentam ampliar a participação dos jovens nas organizações sindicais, mas nem sempre essas ações têm dado resultado, seja pela sua ineficiência, seja pela baixa adesão dos jovens trabalhadores. Outros pontos precisam ser comentados, o primeiro deles é a realização de eventos, como campeonatos de futebol, para atrair os jovens, o que pode ser uma boa iniciativa para chamar os jovens para os sindicatos. O segundo ponto é a manutenção desses jovens nos sindicatos quando há reuniões, mobilizações e greves. Isso porque não adianta, para os sindicatos, trazer os jovens para suas atuações se não for dado espaço para que eles possam opinar sobre o que sindicato tem feito.

4.3.3 O olhar dos sindicatos sobre os estagiários

Parte-se a discussão para a atuação dos sindicatos frente aos estágios.

Aparecido, do Sindicato dos Trabalhadores do Setor Energético, esclarece que nesse setor os estagiários apenas podem trabalhar em serviços de escritório. Mas, mesmo assim, ele diz que há constante exploração e o estágio acaba não cumprindo sua verdadeira função que é a aprendizagem, inclusive nas empresas de ponta do setor.

Por outro lado, Lucas, do Sindicato dos Empregados no Comércio de Boituva, Cabreúva, Indaiatuba, Itu, Porto Feliz e Salto, assinala que o estagiário aceita o estágio pela necessidade de renda, mesmo que não seja na área que está estudando. Ele comenta que, para o sindicato, essa é uma situação preocupante, sobretudo porque existem poucos cursos técnicos e superiores voltados para áreas relacionadas com o comércio, como vendas. Assim, ele conclui que, no comércio, quase sempre o estágio é fraude à legislação. Lucas diz que é função do sindicato lutar

contra a exploração dos jovens e contra os falsos estágios. Ele relata um caso em que o sindicato atuou para defender uma estagiária:

“O sindicato defendeu uma jovem que tinha estágio desvirtuado em uma loja de um shopping de Itu. Junto houve atuação do Ministério Público do Trabalho. Essa estagiária tinha como função o monitoramento de crianças, o que não tem caráter de aprendizagem. O sindicato entrou com ação trabalhista contra a empresa e ganhamos a ação e assim ocorreu a punição da empresa, que deve servir para que ela não faça novamente.”

Para Karen, do Sindicato dos Comerciários de Porto Alegre, o estágio também é muito complicado neste setor. Ela considera que é difícil que um estágio possa ter o enfoque necessário quando realizado no comércio, mesmo quando é relacionado a um curso técnico. E diz ainda: “Nós já tivemos vários problemas com pessoas que estavam estagiando em lojas e havia grande exploração.” Karen conta que vários estagiários já procuraram o sindicato para mover processos trabalhistas e relataram as precariedades do estágio.

Ao ser questionado sobre essa questão, Eliel, do Sindicato dos Metalúrgicos de Porto Alegre, lembra que o sindicato luta para que o estágio não seja apenas uma forma de baratear a mão-de-obra. Ele enfatiza que o sindicato tem como política o incentivo ao emprego formal, pois o estágio não garante os direitos trabalhistas inscritos na CLT e nem permite ao jovem trabalhador contribuir com a Previdência Social.

Por fim, Samira, do Sindicato dos Bancários de Campinas e Região, afirma que há dois tipos de estágio entre os bancários: aqueles ligados aos bancos públicos e os oferecidos pelas instituições privadas. Os primeiros baseiam-se em convênios com agentes de integração e estão voltados para que o estagiário trabalhe em alguma área do banco, tal como a jurídica. Os estágios nos bancos privados são considerados pela entrevistada um tipo de exploração, pois o estagiário acaba cumprindo função de bancário, o que faz o estágio perder seu caráter pedagógico. Nas palavras de Samira:

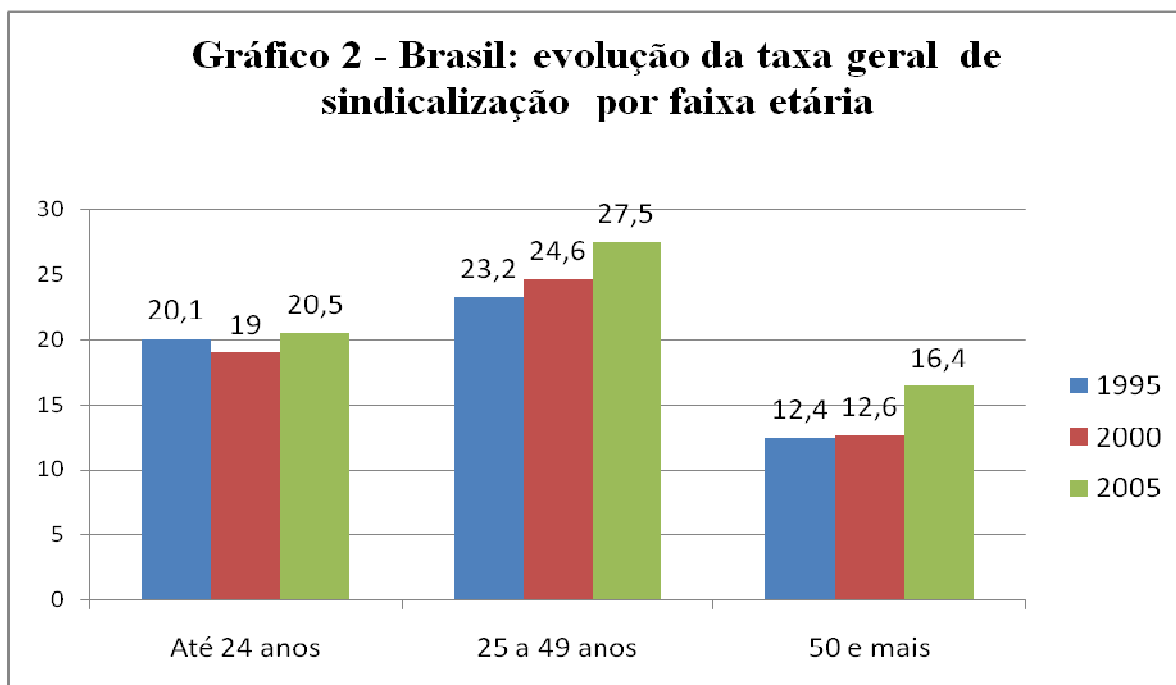
“Os bancos privados pegam o jovem colocam no banco e fazem ele fazer função de bancário, pagam menos que o bancário e é uma forma de prometer para ele que se ele for bem pode ser contratado.”

Samira explica também que praticamente não se constituiu uma política de efetivação dos estagiários entre os bancos privados. Os bancos públicos não podem efetivar seus estagiários sem realização de concurso público. Essa sindicalista conclui que o estágio se transformou em uma precarização do trabalho bancário e o estagiário se transformou em uma subcategoria, que tem menos direitos que o bancário.

Os entrevistados revelam que possuem conhecimento da precariedade encontrada pelos estagiários nas categorias profissionais que representam. E, ainda, falam das diversas táticas das empresas para usar indevidamente os estagiários. Todavia, poucos deles trataram de medidas que são realizadas, ou que poderiam ser realizadas, pelos sindicatos para inibir a indevida utilização dos estágios pelas empresas. Portanto, falta aos sindicatos ampliar estratégias de lutas contra a precariedade encontrada pelos jovens e outros trabalhadores nos estágios.

4.3.4 A taxa de sindicalização entre os jovens e as medidas dos sindicatos para aumentar a sindicalização entre os jovens

A taxa de sindicalização indica não apenas a atuação do sindicato, mas também a aceitação dos sindicatos pelos jovens. Convém destacar que é de grande importância o aumento da sindicalização dos jovens trabalhadores, pois isso os insere no campo das lutas por direitos e melhores condições de trabalho. A sindicalização permite que parte dos jovens se transforme em quadros para os sindicatos. O IBGE, por meio da PNAD, demonstra que a taxa de sindicalização no país em 2009 era de 17,7%. Entre 1999 e 2005, por exemplo, a taxa de sindicalização no Brasil cresceu 14,3%. O gráfico abaixo indica a taxa geral de sindicalização por faixa etária nos anos de 1995, 2000 e 2005.



Fonte: PNAD (IBGE) Apud Pochmann (2007b)

O gráfico demonstra que a sindicalização entre os jovens tem avançado pouco, visto que o nível de sindicalização de 2005 é semelhante ao registrado em 1995. Ao passo que, nos outros dois grupos etários, houve crescimento ao longo do período analisado. Desse modo, a sindicalização dos jovens cresce mais devagar que a sindicalização dos trabalhadores adultos. Entretanto, a sindicalização entre os trabalhadores jovens é superior à registrada entre os trabalhadores com 50 anos e mais. Mesmo assim, Pochmann (2007a) considera que existe uma grande fragilidade da sindicalização dos jovens.

Além disso, a sindicalização não compreende, necessariamente, a participação nas ações sindicais, ou seja, o fato de um trabalhador ser sindicalizado não significa que ele seja engajado na luta sindical.

De acordo com Campos (2007), os jovens brasileiros participam pouco dos sindicatos e ele destaca dois fatores principais para essa ocorrência: as profundas mudanças ocorridas no mercado de trabalho e a condição que a juventude está inserida no processo de competição global. Esse autor demonstra também que, mesmo em momentos de recuperação das taxas de sindicalização, a filiação sindical dos jovens permanece baixa. Campos (2007) cita um dado interessante sobre a participação juvenil nos sindicatos filiados à CUT: no 9º Congresso Nacional

da CUT (CONCUT), os jovens representavam apenas 2,7% dos delegados presentes no evento. “Além da pouca possibilidade de o jovem sindicalista ser eleito por seu sindicato, esses dados podem refletir também a ausência de dirigentes jovens à frente das forças políticas” (CAMPOS, 2007, p. 67).

Ainda sobre a participação política da juventude nos sindicatos:

Os jovens nas montadoras apóiam as lutas sindicais, têm consciência de seus significados, até escolhem seu partido político, mas não tem interesse pela política, afastam-se da militância, seja sindical, seja a partidária. É como se existisse uma cultura de desconfiança, certo mal-estar e distanciamento (MARTINS & RODRIGUES, 2005, p. 246-247).

O sindicalista Aparecido, do Sindicato dos Trabalhadores do Setor Energético, aponta que o sindicato possui dados que se referem ao total de sindicalização e não possui dados específicos relativos aos trabalhadores mais jovens. Aparecido menciona que no setor energético a taxa de sindicalização dos trabalhadores é de 70%, sendo uma das maiores dos sindicatos vinculados à CUT.

Por outro lado, Lucas, do Sindicato dos Empregados no Comércio de Boituva, Cabreúva, Indaiatuba, Itu, Porto Feliz e Salto, ressalta que os jovens representam a maioria dos sindicalizados da categoria e isso se dá porque no setor a maioria dos trabalhadores é jovem.

Segundo Lucas, a alta taxa de rotatividade do comércio faz com que a taxa de sindicalização seja pequena. Para aumentar a sindicalização dos jovens que trabalham no comércio, o sindicalista destaca uma ação realizada pelo sindicato: proteção aos jovens que estão no setor, inclusive com denúncias de irregularidades nas empresas ao Ministério do Trabalho e Emprego e ao Ministério Público do Trabalho. Nas palavras de Lucas: “a partir do momento que os trabalhadores sabem que o sindicato trabalha, há maior aproximação com o sindicato”.

Um aspecto demonstrado por Lucas é que os benefícios oferecidos pelo sindicato, tais como plano de saúde, assistência judiciária gratuita e clube de campo, incentivam o aumento da sindicalização entre os jovens. Porém, ele destaca que existem barreiras a serem destruídas pelo sindicato, como o fato de algumas lojas proibirem que seus funcionários sejam sindicalizados.

Para Karen, do Sindicato dos Comerciantes de Porto Alegre, o sindicato não tem dados sobre a taxa de sindicalização dos jovens. Ela ressalta que a sindicalização entre os jovens enfrenta alguns obstáculos: por parte dos jovens, está o baixo interesse pelo sindicato, aliado ao

medo que ser sindicalizado possa significar a perda do emprego, já pelo lado das empresas, têm aquelas que proibem seus funcionários de serem sindicalizados. Ela relata uma ação do sindicato para atrair os jovens:

“O sindicato tem feito um torneio de futebol, que tem atraído bastante os jovens e até está acontecendo agora esse torneio. A época que a gente mais traz os jovens para o sindicato é o torneio de futebol. É uma gurizada que quer jogar, eles se organizam entre eles e montam os times. Divulgamos o torneio no jornalzinho do sindicato.”

Convém destacar que quando o sindicato consegue trazer os jovens para atividades esportivas tem-se uma oportunidade para sindicalizá-los e trabalhar a questão dos direitos trabalhistas e, até mesmo, as funções da Justiça do Trabalho e da luta de classes.

Karen argumenta que quando o sindicato discute pontos importantes para a categoria, como o dissídio, a participação dos jovens é pequena, ainda mais porque a maioria deles não tem conhecimento dos seus direitos.

Um aspecto enfatizado por Campos (2007) é que os dirigentes sindicais que são jovens não podem apenas reproduzir o cotidiano da ação sindical, pois assim não se pode falar de ação sindical voltada para uma nova geração de sindicalizados.

Ao ser questionado sobre a taxa de sindicalização dos jovens, Eliel, do Sindicato dos Metalúrgicos de Porto Alegre, comenta que esse é um ponto crítico, visto que os jovens atuais não se vêem como classe trabalhadora, ou trabalhador assalariado. Eliel completa o raciocínio ao explicar que os jovens são atualmente influenciados pela mídia e têm seus olhos voltados para o consumo desenfreado, sempre norteados pela lógica capitalista da disputa. Ele esclarece que a taxa de sindicalização entre os jovens é bem menor que a registrada entre os adultos e que ampliar a sindicalização dos setores mais jovens é um desafio do movimento sindical do século XXI.

Na análise de Campos (2007), a situação frágil e instável dos jovens no mundo do trabalho, juntamente com a falta de políticas públicas tem causado consequências negativas quanto à filiação sindical da juventude.

Por sua vez, Samira, do Sindicato dos Bancários de Campinas e Região, afirma que não possui dados sobre a sindicalização dos jovens bancários. Porém, afirma que para aumentar a

sindicalização dos jovens, o sindicato precisa estar preparado primeiramente para atrair os jovens para as discussões realizadas pelo sindicato.

Na visão dela, o preparo do sindicato para atuar junto à juventude deve começar pela mudança da linguagem para falar com os jovens, além da efetivação de medidas que garantam cursos de qualificação. Samira considera que os jovens são altamente competitivos e que a política dos bancos tem sido demitir funcionários de maior idade e contratar funcionários mais jovens.

Samira lembra que nem todos os jovens que ingressam nos bancos seguirão carreira, pois muitos querem evolução profissional, aumento de salário e, quando isso não acontece, saem dos bancos e procuram empregos em outros setores. Ela conclui: “Na categoria crescem o assédio moral e a pressão aos funcionários, isso acaba influenciando alguns jovens a não ficarem nos bancos”.

A partir dos comentários dos entrevistados, fica evidente que entre os jovens trabalhadores a sindicalização é baixa. Isso ocorre porque muitos não têm interesse de participar da luta sindical e também porque os sindicatos ainda não encontraram formas de atrair os trabalhadores mais jovens aos sindicatos. Desta forma, falta um olhar diferenciado dos sindicatos para os jovens trabalhadores, pois eles enfrentam condições bastante precárias no mercado de trabalho e serão os sindicalistas no futuro. Além disso, os jovens podem trazer idéias novas para os sindicatos e suas lutas.

Na visão de Chiesi e Martinelli (1997), os sindicatos sempre tiveram sua preocupação central nos empregos nas grandes empresas, onde a utilização da mão-de-obra juvenil é menor. Martins (2001) destaca que não basta entender que muitos sindicatos não têm conseguido desenvolver atividades atrativas para os jovens, pois é preciso levar em conta que as empresas possuem estratégias para minimizar a atuação das organizações sindicais. Martins ainda assinala que as incertezas do mercado de trabalho e a ampliação do desemprego levam os jovens a terem pouca atração pelos sindicatos.

4.3.5 As diferenças entre os problemas enfrentados pelos adultos e jovens trabalhadores no mercado de trabalho

Entender se existem diferenças nas condições de trabalho dos jovens, quando comparadas com as dos adultos da mesma categoria profissional, é relevante para entender como as empresas utilizam a mão-de-obra juvenil. Ao mesmo tempo, torna-se importante para entender se o sindicato atua contra diferenciações de tratamentos e direitos.

De acordo com Aparecido, do Sindicato dos Trabalhadores do Setor Energético, não há diferença quando comparados os problemas enfrentados pelos jovens e os registrados entre os adultos. Entretanto, ele destaca que os jovens estão, em alguns casos, mais sujeitos à exploração devido ao vigor físico e ao fato de ser o seu primeiro emprego, assim como pela falta de experiência e conhecimento dos direitos trabalhistas.

Por sua vez, Lucas, do Sindicato dos Empregados no Comércio de Boituva, Cabreúva, Indaiatuba, Itu, Porto Feliz e Salto, considera que não há diferenciação quanto aos problemas enfrentados por jovens e adultos no comércio. Nas palavras de Lucas:

“Tanto os jovens como os adultos enfrentam o excesso de jornada de trabalho, a falta de cursos de qualificação oferecidos pelo empregador, o pagamento de valores por fora do salário, como a comissão, entre outros problemas”.

Além disso, Lucas explica que o processo trabalhista é um meio importante de acesso aos direitos, mas que, na maioria das vezes, ele resolve apenas o problema individual e não o da categoria.

A sindicalista Karen, do Sindicato dos Comerciários de Porto Alegre, também considera que não existem diferenças entre os problemas enfrentados por jovens e adultos na categoria comerciários. Ela enfatiza que a precarização é igual para jovens e adultos. Karen acrescenta:

“Nesta categoria, não existem empregadores que se aproveitam do fato do trabalhador ser jovem para explorar mais. Eles exploram todos iguais.”

Karen assinala que, quando as empresas utilizam a mão-de-obra de menores de forma inadequada, ela denuncia as empresas ao Ministério Público do Trabalho.

Para Eliel, do Sindicato dos Metalúrgicos de Porto Alegre, os jovens padecem dos mesmos problemas que os adultos na categoria. Ele comenta os principais problemas: desemprego, doenças ocupacionais, ausência de cursos de qualificação profissional e falta de políticas públicas de um modo geral.

Por fim, Samira, do Sindicato dos Bancários de Campinas e Região, argumenta que os jovens passam pelos mesmos problemas que os bancários de maior idade. Por outro lado, ela avalia que os jovens não ‘engolem’ qualquer coisa e são mais reivindicativos, tanto nos bancos públicos como nos bancos privados. Samira informa que no banco privado os jovens ingressam normalmente como estagiários e trainees.

Parte considerável dos entrevistados considera não existir diferenças nas condições encontradas por jovens e adultos nas categorias profissionais em que atuam. Porém, eles lembram que, pelo fato dos jovens não conhecerem seus direitos ou estarem mais distantes dos sindicatos, eles podem sofrer mais que os trabalhadores adultos. Por isso, a atuação do sindicato se torna ainda mais importante para os jovens.

4.3.6 A rotatividade entre os jovens

A rotatividade é uma das marcas do mercado de trabalho brasileiro e os jovens não estão protegidos desse problema. Ao contrário, sofrem ainda mais com ele, sobretudo aqueles que estão no começo da carreira profissional.

Segundo Aparecido, do Sindicato dos Trabalhadores do Setor Energético, há uma maior rotatividade entre os jovens do setor, especialmente aqueles que atuam no departamento de Call Center. Ele diz que a própria formação dos jovens gera rotatividade, uma vez que não vêm a empresa como algo de longo prazo e sempre buscam empregos melhores.

Ao ser questionado sobre a rotatividade entre os jovens, Lucas, do Sindicato dos Empregados no Comércio de Boituva, Cabreúva, Indaiatuba, Itu, Porto Feliz e Salto, destaca que ela é maior que a registrada entre os adultos. Para ele, três fatores explicam a alta rotatividade entre os jovens: o primeiro é que os jovens não querem seguir carreira no comércio, em seguida cita a política de incentivo à rotatividade realizada pelas empresas e, por último, a alta jornada de trabalho, que desestimula os jovens que estão na categoria.

A sindicalista Karen, do Sindicato dos Comerciários de Porto Alegre, também constata que a rotatividade é maior entre os jovens. Ela aponta que a rotatividade é uma tática dos empregadores para diminuir salários, porém os jovens, por falta de paciência, acabam forçando a rotatividade. Como exemplo disso citou os supermercados, em que os jovens permanecem por curto período. Karen analisa esses jovens que trabalham em supermercados: “É só eles descobrirem que não é o que querem que saem fora.”

Por outro lado, Eliel, do Sindicato dos Metalúrgicos de Porto Alegre, explica que a rotatividade não atinge os jovens de forma mais acentuada, pois tem afetado todos os trabalhadores de modo igual. Eliel avalia que a rotatividade é um sério problema para os jovens, visto que ela rebaixa os salários e torna necessária a luta dos sindicatos pela melhoria dos acordos coletivos.

Samira, do Sindicato dos Bancários de Campinas e Região, também entende que a rotatividade não se diferencia para os trabalhadores mais jovens. Ela afirma que os jovens atuais se diferenciam das gerações anteriores, uma vez que pensam na carreira e, em diversos casos, quando não gostam do emprego, vão buscar outras alternativas.

Apenas o entrevistado Aparecido não considera que a rotatividade é idêntica entre trabalhadores jovens e adultos. A argumentação dos entrevistados sobre a rotatividade destaca que a culpa dela é tanto das empresas quanto dos jovens. Eles consideram que os jovens são culpados pela rotatividade quando permanecem no emprego por curto prazo e procuram outro emprego. A análise dos comentários dos entrevistados indica certa ‘propensão’ dos jovens em escolher entre estudar ou trabalhar e isso explicaria a rotatividade no emprego entre os jovens.

A mudança de emprego acontece não só porque o trabalhador é jovem, mas também pelo fato de que no emprego tem encontrado condições muito ruins, tanto no que se refere à remuneração quanto à jornada de trabalho e aos direitos trabalhistas. Assim, ao invés de criticar o ‘estímulo’ dos jovens à rotatividade, os sindicatos deveriam ter políticas efetivas contra as práticas empresariais de desrespeito aos direitos trabalhistas e de incentivo à rotatividade.

4.3.7 Condições que levam os jovens a procurar a Justiça do Trabalho e como o sindicato auxilia nessa procura

As informações recebidas pelos jovens sobre os direitos trabalhistas junto aos sindicatos são importantes para que eles procurem a Justiça do Trabalho. Os sindicalistas entrevistados informam algumas das condições que forçam os jovens a procurar a Justiça do Trabalho.

Para Aparecido, do Sindicato dos Trabalhadores do Setor Energético, os jovens estão distantes das questões sindicais e somente procuram o sindicato quando não têm acesso a alguns direitos. Ele ressalta que os jovens têm certa alienação quanto aos direitos trabalhistas e explica que, quando o trabalhador for procurar a Justiça do Trabalho, o sindicato oferece assessoria jurídica gratuita. Nas palavras do sindicalista:

“Há uma perda da consciência coletiva, os jovens procuram o sindicato apenas quando perdem direitos trabalhistas, percebe-se, assim, uma alienação geral em que eles dizem: ‘enquanto não mexer comigo está tudo bem’.”

Por outro lado, Lucas, do Sindicato dos Empregados no Comércio de Boituva, Cabreúva, Indaiatuba, Itu, Porto Feliz e Salto, assinala que o principal motivo para os jovens do setor comerciários procurarem a Justiça do Trabalho é o desrespeito aos direitos, especialmente no que diz respeito ao excesso de jornada de trabalho. Ele destaca que o número de ações trabalhistas cresceu com o aumento populacional das cidades porque, em cidades pequenas, quando o empregado entra na Justiça do Trabalho, ele não consegue um emprego. Lucas conclui que quando um jovem quer ingressar com uma ação trabalhista, o sindicato oferece assessoria jurídica.

Para Karen, do Sindicato dos Comerciários de Porto Alegre, os principais motivos que levam os jovens da categoria comerciários a procurar a Justiça do Trabalho são: a precariedade, os acidentes de trabalho e o fato que as empresas não fazem o CAT (Cadastramento da Comunicação de Acidente de Trabalho) para a Previdência Social quando ocorrem acidentes de trabalho. Karen argumenta que muitos jovens procuram o sindicato quando a empresa não informa a Previdência Social os acidentes, nesses casos, o sindicato fornece o advogado para que eles ingressem com ação trabalhista.

Já no entendimento de Eliel, do Sindicato dos Metalúrgicos de Porto Alegre, os motivos que levam os jovens a procurar a Justiça do Trabalho são idênticos aos dos adultos. Segundo ele,

isso acontece porque a lei não difere os adultos dos jovens. Eliel reconhece que a luta dos sindicatos na Justiça do Trabalho têm sido pela defesa dos jovens que têm estágios desvirtuados. Por último, Samira, do Sindicato dos Bancários de Campinas e Região, relata que, no caso dos bancários, a situação é um pouco diferenciada porque existe a CCP (Comissão de Conciliação Prévia)⁷⁷, que é uma forma do trabalhador tentar receber os direitos junto aos bancos sem procurar a Justiça do Trabalho.

Samira comenta que a CCP⁷⁸ funciona a partir de uma reivindicação do bancário. Essa reivindicação é levada para o banco por intermédio do sindicato, quando então são feitas reuniões entre o sindicato, o bancário e o banco. Se não houver acordo, o trabalhador procura a Justiça do Trabalho. Segundo a entrevistada, na CCP, o trabalhador não pode perder direito, e, ainda, explicou uma vantagem da CCP para o trabalhador:

“Quando o trabalhador busca o pagamento de hora extra é melhor que ele procure a CCP, pois é mais rápido que a Justiça do Trabalho.”

Nesta reflexão, é preciso destacar que, para os bancos, a existência da CCP pode ser extremamente útil, uma vez que mesmo os acordos negociados podem não seguir parâmetros similares aos da Justiça do Trabalho, podendo, assim, serem estabelecido em princípios precarizantes.

Boa parte dos entrevistados considerou que não existem diferenças nas demandas de jovens e adultos na Justiça do Trabalho e foi lembrado que são poucos os jovens das suas categorias profissionais que procuram a Justiça Trabalhista. Os sindicatos poderiam trabalhar junto aos jovens a questão dos direitos trabalhistas, inclusive informá-los desses direitos. E, ainda, os sindicatos deveriam mostrar aos jovens a importância de não aceitar passivamente a precariedade e estimulá-los a procurar a Justiça do Trabalho e as Comissões de Conciliação Prévia.

⁷⁷ A CLT estabelece que os sindicatos e as empresas podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, que devem ter composição paritária e que tenham representantes de empregados e empregadores, tal como está estabelecido no artigo 625-A da CLT.

⁷⁸ De acordo com Cardoso e Lage (2007), o Judiciário Trabalhista vê com maus olhos as Comissões de Conciliação Prévias, uma vez que elas retiram do âmbito judicial a responsabilidade de garantir direitos trabalhistas burlados.

4.3.8 O momento em que ocorre a busca da Justiça do Trabalho pelos jovens: antes ou depois do desligamento da empresa?

A questão se os jovens procuram a Justiça do Trabalho durante a vigência do contrato de trabalho é importante, pois indica se há represália dos empregadores, sobretudo no que se refere à demissão. Essa é a discussão desse tópico.

Segundo Aparecido, do Sindicato dos Trabalhadores do Setor Energético, a procura pela Justiça do Trabalho por parte dos jovens ocorre normalmente após a demissão. Todavia, ele destaca que há jovens no setor energético que buscam a Justiça do Trabalho ainda com a vigência do contrato de trabalho devido à carta de advertência, processo administrativo, doença ocupacional e acidente de trabalho.

Por sua vez, Lucas, do Sindicato dos Empregados no Comércio de Boituva, Cabreúva, Indaiatuba, Itu, Porto Feliz e Salto, informa que o sindicato tem consciência do fato de que, se os jovens buscarem os direitos enquanto trabalham, sofrerão retaliação. Por isso, Lucas relata que o sindicato incentiva que a procura pela Justiça do Trabalho ocorra após o fim do contrato de trabalho.

Na visão do entrevistado, a atuação do sindicato é importante para defender os trabalhadores, inclusive no âmbito da Justiça do Trabalho. Ele acrescenta:

“Quando a empresa está desrespeitando direitos dos trabalhadores, o sindicato entra com ação trabalhista para defender não só o jovem, mas também outros empregados. O sindicato atua como substituto processual, ao invés do trabalhador entrar com ação é o sindicato que entra com a ação.”

A sindicalista Karen, do Sindicato dos Comerciários de Porto Alegre, relata que normalmente a procura da Justiça do Trabalho pelos jovens da sua categoria somente se dá após a demissão. Ela explicou que somente em casos graves os trabalhadores recorrem à Justiça do Trabalho enquanto estão trabalhando. Essa sindicalista destaca que somente após a homologação é que se dá a busca da Justiça do Trabalho, pois os jovens percebem o que deveriam receber e não receberam.

Perguntado sobre a ida dos jovens à Justiça do Trabalho, Eliel, do Sindicato dos Metalúrgicos de Porto Alegre, responde que ela se dá após o término do contrato de trabalho, visto que há medo da reação dos empregadores, especialmente a demissão. Eliel considera que os

jovens têm receio de procurar a Justiça do Trabalho, seja antes do fim do contrato de trabalho ou mesmo depois do fim desse contrato, porque eles estão construindo uma carreira profissional e a procura da Justiça pode gerar reflexos na vida profissional futura.

Por fim, Samira, do Sindicato dos Bancários de Campinas e Região, ressalta que o bancário pode entrar com ação trabalhista durante o contrato de trabalho, mas, normalmente, quando isso acontece ele é demitido. A entrevistada conclui que o Sindicato dos Bancários não aconselha que o trabalhador ingresse com ação durante o contrato de trabalho.

Os entrevistados demonstram que somente em casos muito graves os jovens devem procurar a Justiça do trabalho durante a vigência do contrato de trabalho. Eles, ainda, mencionam que as empresas não ‘perdoam’ aqueles que ingressam com ação trabalhista durante o contrato de trabalho e o resultado é a demissão. Isso demonstra a dificuldade que os trabalhadores enfrentam para garantir os direitos trabalhistas e um direito constitucional que é a possibilidade de procurar a Justiça para que injustiças sejam reparadas.

4.3.9 Os jovens que ingressam na Justiça do Trabalho podem sofrer rejeição no momento da busca de um novo emprego nas empresas das categorias profissionais dos sindicalistas?

Neste tópico analisa-se como os dirigentes sindicais vêem a reação do mercado de trabalho aos jovens que ingressaram com ações trabalhistas, sobretudo se isso faz com que eles tenham menores chances de serem contratados nas empresas das categorias profissionais dos sindicalistas entrevistados.

De acordo com Aparecido, do Sindicato dos Trabalhadores do Setor Energético, o tamanho das cidades influencia no controle que as empresas podem fazer dos jovens que recorreram à Justiça do Trabalho. Nas palavras desse sindicalista:

“Nas Regiões Metropolitanas, o controle de quem procurou a Justiça do Trabalho é menor, mas em cidades de porte médio, há maior incidência da não contratação pelo fato dos jovens terem ido à Justiça do Trabalho”

Aparecido destaca que, em cidades menores, os processos trabalhistas fecham as portas do mercado de trabalho para os jovens, inclusive na categoria energéticos. Ele reconhece que o sindicato pode fazer pouco contra essas medidas das empresas.

O sindicalista Lucas, do Sindicato dos Empregados no Comércio de Boituva, Cabreúva, Indaiatuba, Itu, Porto Feliz e Salto, tem uma visão parecida com a do sindicalista Aparecido. Lucas explica que, quando um jovem ingressa com uma ação trabalhista a sua contratação é dificultada. Ele afirma que isso faz parte da cultura do empresário brasileiro e que se a empresa já tem uma tendência de desrespeitar direitos trabalhistas prefere não contratar jovens que foram à Justiça do Trabalho, pois sabem que terão uma nova ação.

Segundo Lucas, a imagem que a empresa tem do trabalhador se altera quando ele já procurou a Justiça do Trabalho. Ele conclui: “empresa que pede certidão para verificar se o jovem foi a Justiça do Trabalho não é boa empresa”.

Por sua vez, Karen, do Sindicato dos Comerciários de Porto Alegre, argumenta que aconselha os jovens que procuraram a Justiça do Trabalho a não falar disso quando procuram um novo emprego, pois as empresas tendem a não contratar pessoas que já ingressaram com ações na Justiça do Trabalho. Ela destaca que terminar com essa rejeição das empresas é uma luta dos sindicatos.

Entretanto, Karen argumenta que em momento algum o sindicato não incentiva que os jovens procurem a Justiça do Trabalho, pois não podem aceitar o desrespeito aos direitos trabalhistas. Ela reconhece que muitos jovens não recorrem à Justiça do Trabalho porque têm medo de prejudicar a carreira profissional.

Já no entendimento de Eliel, do Sindicato dos Metalúrgicos de Porto Alegre, o seu sindicato não tem conhecimento das práticas de rejeição aos trabalhadores que têm processos trabalhistas pelas empresas do setor metalúrgico. Por outro lado, reconhece que essas práticas podem existir e ser escondidas pelas empresas com o intuito de evitar o conflito social e a luta do sindicato.

Para Samira, do Sindicato dos Bancários de Campinas e Região, é muito difícil verificar se existe rejeição dos bancos aos trabalhadores que já tiveram processos trabalhistas porque não há denúncias. Contudo, Samira reconhece que o sindicato tem preocupação quanto a isso e luta para que essas rejeições não ocorram.

Quanto aos jovens, a sindicalista assinala que é pequeno o número dos que ingressam com ação trabalhista, sobretudo porque muitos deixam um banco para trabalhar em outro. Ela conclui que os jovens da sua categoria profissional só vão à Justiça do Trabalho quando deixam de ser bancários e vão para outra categoria profissional. As falas dos entrevistados demonstram que as empresas de vários setores evitam contratar trabalhadores que já tiveram processos trabalhistas e isso demonstra o conservadorismo dos empresários e a perseguição àqueles que lutam por seus direitos. Além do mais, como os sindicatos e o Estado não conseguem eliminar as práticas do empresariado de não contratar pessoas que já tiveram processos trabalhistas, muitos jovens acabam desistindo de lutar por seus direitos na Justiça do Trabalho.

4.4 Considerações finais do capítulo

As entrevistas realizadas com estagiários complementam a discussão do capítulo anterior sobre os processos trabalhistas e, ainda, dão voz aos entrevistados para relatarem as dificuldades e os aspectos positivos encontrados nos estágios. Eles mostraram precariedades encontradas nos estágios, mas também destacaram experiências positivas. Um ponto interessante é que há estagiários que desconhecem os seus direitos e o que deve ser efetivamente um estágio.

Quanto às entrevistas dos jovens que procuraram a Justiça do Trabalho, percebe-se uma grande heterogeneidade, visto que esses jovens tiveram motivos variados para recorrerem à Justiça do Trabalho, que compreendem desde falsos estágios até empregos formais que não garantiam os devidos direitos.

Essas entrevistas demonstram que houve jovens que mostraram algum arrependimento de ter procurado a Justiça devido ao receio de encontrar ‘portas fechadas’ no mercado de trabalho. Também revela que as necessidades econômicas e familiares acabam por estimular que acordos sejam realizados.

As entrevistas com sindicalistas abordaram táticas utilizadas pelos sindicatos para atrair os jovens para as lutas dos sindicatos e para a efetiva participação política no mundo sindical. Um aspecto percebido com essas entrevistas é que os sindicatos precisam ter uma atenção especial com a juventude e que isso muitas vezes não ocorre. Questões como a precariedade encontrada pelos jovens no mercado de trabalho e os falsos estágios precisam estar presentes na luta sindical em defesa dos trabalhadores.

CAPÍTULO 5

O PONTO DE VISTA DOS JUÍZES DO TRABALHO E DOS ADVOGADOS

Este capítulo discute as entrevistas realizadas com juízes trabalhistas, advogados de reclamantes e advogados de reclamadas. A discussão se pauta em uma metodologia qualitativa e tem-se como objetivos verificar a visão dos entrevistados acerca da juventude, do mercado de trabalho, da atuação da Justiça do Trabalho, bem como dos jovens que procuram a Justiça do Trabalho.

As entrevistas com os juízes contribuíram para entender a atuação da Justiça do Trabalho quando recebe processos movidos por jovens trabalhadores, assim como as diferenças de interpretação e da forma de julgar encontrada entre os juízes. Além disso, as entrevistas demonstraram que a atuação da Justiça do Trabalho frente às diversas formas de precariedade encontradas pelos jovens podem tanto desestimular que as empresas realizem essas práticas ou mesmo estimular a realização delas.

No que tange às entrevistas com advogados de reclamantes e de reclamadas, percebe-se que eles acabam reproduzindo o discurso de seus clientes, ou mesmo desenvolvendo argumentos para defendê-los também durante as entrevistas. Nesse aspecto, as diferenças são nítidas e marcantes entre os advogados de reclamantes e de reclamadas. Os primeiros argumentam que os trabalhadores sofrem com o desrespeito aos direitos trabalhistas e que a Justiça do Trabalho é importante para que a população trabalhadora tenha acesso aos direitos burlados. Enquanto os advogados de reclamadas entendem que os trabalhadores utilizam a Justiça do Trabalho para conseguir vantagens, ou valores não devidos, junto aos atuais ou ex-empregadores.

5.1 Entrevistas com juízes trabalhistas

Este tópico discute os principais argumentos de oito juízes trabalhistas entrevistados para a pesquisa. Os juízes entrevistados⁷⁹ trabalham em Varas do Trabalho e Tribunais Regionais do

⁷⁹ As entrevistas foram gravadas com autorização dos entrevistados e depois transcritas, mas os juízes não serão identificados e serão citados com nome fictícios.

Trabalho dos Estados de São Paulo e Rio Grande do Sul. As entrevistas com os juízes foram de grande relevância para a pesquisa, pois eles explicaram como é o funcionamento da Justiça e como ela atua para defender os jovens que tiveram direitos burlados pelos empregadores.

A escolha de juízes trabalhistas de dois Estados brasileiros se deve ao fato de tentar entender diferenças na atuação da Justiça do Trabalho e verificar se existem semelhanças na atuação dos juízes.

Os entrevistados foram os seguintes: Osvaldo (Juiz de uma Vara do Trabalho em um município da Região Metropolitana de Campinas); Moacyr (Juiz de uma Vara do Trabalho em uma cidade do interior de São Paulo); Lúcio (Juiz de uma Vara do Trabalho em uma cidade do interior de São Paulo); Cristiano (Desembargador do TRT da 4ª Região); Manuel (Desembargador do TRT da 4ª Região); Natália (Juíza de uma Vara do Trabalho no município de Porto Alegre) e Fernanda (Juíza Aposentada do TRT da 4ª Região); Hermínio (Juiz de uma Vara do Trabalho em um município da Região Metropolitana de São Paulo).

A análise está dividida em nove seções, nas quais são examinadas as seguintes questões: (i) Os juízes; (ii) A procura dos jovens pela Justiça do Trabalho?; (iii) O juiz considera que há risco dos jovens ingressarem na Justiça do Trabalho e terem maiores dificuldades para conseguir um novo emprego?; (iv) Como a Justiça do Trabalho age para garantir direitos aos jovens; (v) As conciliações / acordos realizados pelos jovens (vi) A influência da família, dos advogados e dos sindicatos entre os jovens que ingressam com ações trabalhistas; (vii) O que pode ser feito para melhorar as condições de trabalho dos jovens e diminuir o desrespeito aos direitos?; (viii) O juiz acredita que a Justiça do Trabalho tem uma função educativa?; (ix) O que dizem os juízes sobre o estágio.

5.1.1 Os juízes

Antes de partirmos para análise das entrevistas, é preciso discutir alguns pontos sobre os juízes. Os juízes são os representantes do Estado por meio do Poder Judiciário e dirigem os processos, tal como assinala Almeida (2001). Vale salientar que os juízes são os principais operadores da Justiça do Trabalho. Segundo o TST, há no Brasil 2.719 juízes trabalhistas, distribuídos nas três esferas da Justiça do Trabalho.

Morel e Pessanha (2007) afirmam que existem três níveis da carreira da magistratura trabalhista: juiz da Vara do Trabalho, juiz do Tribunal Regional do Trabalho e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho.

O juiz do trabalho é um juiz de carreira, ou seja, seu acesso ao cargo se dá por meio de concurso público. Em 2003 havia no país 2.500 juízes trabalhistas no Brasil, enquanto em 1995 o país possuía somente 2.000 juízes. Vale destacar que o aumento do número de juízes está relacionado à quantidade de processos que anualmente se iniciam na primeira instância (Vara do Trabalho). O maior número de juízes está nas Varas do Trabalho e ocorre uma queda do número de juízes conforme aumenta a hierarquia.

Na visão de Morel e Pessanha (2007), ocorreu recentemente no Brasil uma mudança no perfil social dos juízes do trabalho. Isso é explicado por uma pesquisa realizada pela UFRJ e FGV denominada ‘O Perfil da Magistratura do Trabalho no Brasil’⁸⁰, que foi coordenada por Ângela Maria de Castro Gomes (2007).

Essa pesquisa indica que os atuais juízes do trabalho são mais jovens, visto que 50% deles têm menos de 40 anos. Existe também a feminização da carreira, pois as juízas representam 43% dos juízes das Varas Trabalhistas e 36,5% nos Tribunais. Morel e Pessanha assinalam que o aumento da participação feminina não está restringida à magistratura e é observada em todas as profissões jurídicas. Outro aspecto interessante é que ocorre a mobilidade social dos juízes em relação aos seus pais e que os juízes têm origens em diferentes estratos de nossa sociedade. Porém, ainda, são poucos os juízes negros, uma vez que a pesquisa, da UFRJ e da FGV, indica que 86% dos magistrados entrevistados se declararam brancos, enquanto apenas 10,8% afirmaram ser de cor parda e 1,2% de cor negra.

Segundo essa pesquisa, os juízes estão preocupados em aprimorar o funcionamento da Justiça e melhorar o acesso dos cidadãos a ela, como também ampliar os mecanismos da Justiça Trabalhista para que possa atuar também nas formas mais precárias de trabalho. Deste modo, os juízes defendem que sejam resguardadas as funções sociais da Justiça do Trabalho.

Há um dado relevante quanto ao associativismo entre os juízes trabalhistas, uma vez que 98% deles são filiados à Anamatra (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho).

⁸⁰ O “Perfil da Magistratura do Trabalho no Brasil” foi realizado a partir de levantamento que se deu entre os anos de 2004 e 2007, por meio do envio de questionários a todos os associados da Anamatra (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), com 95 questões.

Não se pode perder de vista que os juízes influem no desempenho da Justiça, seja por causa de sua quantidade, seja pela sua qualidade, ao passo que a estrutura de trabalho oferecida ao magistrado também influi em seu trabalho e nos problemas de equidade e efetividade do sistema judicial brasileiro. Existe, ainda, os fatores ideológicos na formulação da sentença pelos magistrados, visto que podem levar em conta sua visão de mundo para condenar alguns indivíduos e proteger de punição outros.

Na visão de Garapon (2001), os juízes têm o papel de guardiões da moral pública e por uma decisão podem intervir na vida política de uma sociedade. Convém destacar que os Juízes possuem o poder legítimo de julgar, são intérpretes das normas e no momento que julgam concretizam o direito (Biavaschi, 2007).

A atuação dos juízes pode partir de uma visão ideológica da lei, em que utilizam a Justiça do Trabalho para melhorar as condições de vida dos trabalhadores, ou mesmo para acentuar e manter desigualdades sociais. Garapon (2001) assinala que o ativismo dos juízes se evidencia quando trabalham para acelerar a transformação social ou, ao contrário, para criar barreiras a essa transformação e manter o *status quo*.

Um dos juízes que tem decisões muito contestadas, sobretudo por basear suas decisões quase sempre a favor dos trabalhadores é Jorge Luiz Souto Maior. Vale destacar que Souto Maior vem sendo classificado pela imprensa como o *Juiz Robin Hood*. Tal como indica a Revista Exame de 23 de agosto de 2007:

Sua atitude é representativa de uma corrente do direito que defende a utilização ideológica da lei – e não sua simples aplicação. Souto Maior é a face radical de uma justiça trabalhista que, além de anacrônica, é imprevisível. E a imprevisibilidade como se sabe, é o maior veneno do capitalismo. É também a representação da supremacia do individualismo sobre a sociedade.

Esta mesma revista critica o fato de Souto Maior em suas sentenças incluir altas indenizações suplementares aos empregadores, com o intuito de que os últimos não sejam reincidentes na burla aos direitos trabalhistas.

Por outro lado, existem juízes que consideram não ser possível fazer justiça social por meio de sentença. Eles dizem que existem casos em que as necessidades dos reclamantes são tão grandes, que não há como o juiz não aceitar um acordo referente a um processo, tal como verificar-se-á na discussão a seguir.

5.1.2 A procura dos jovens pela Justiça do Trabalho

Em primeiro lugar, é oportuno analisar como os juízes entendem a procura dos jovens pela Justiça do Trabalho.

De acordo com o juiz Lúcio, essa procura ocorre e indica que o trabalho dos jovens se dá em condições muito debilitadas. Esse juiz destaca alguns motivos da procura da Justiça do Trabalho pelos jovens:

“A procura dos jovens se dá devido a contratos de emprego sem anotação ou são ações de estágios profissionalizantes, às vezes é pura e simples substituição de mão-de-obra adulta em trabalho que tem muito esforço físico e exposição a agentes insalubres e perigosos. Acho que esse é o grande problema, pelo menos nessa Vara, que tem atividade industrial peculiar, que é relacionada com a cana-de-açúcar.”

Lúcio trabalha em uma cidade em que a plantação de cana-de-açúcar tem papel fundamental na economia, por isso recebe muitos trabalhadores temporários para o corte da cana-de-açúcar e destaca na entrevista que os jovens também são utilizados nessa função. O emprego na agricultura é muito significativo nessa cidade.

Já no entendimento do juiz Moacyr, existem poucos casos de jovens que buscam a Justiça do Trabalho, sendo, ainda, menores os casos daqueles que contestam os estágios. Tanto é que argumenta:

“Como as reclamações movidas por jovens são reclamações trabalhistas encaradas como outras quaisquer com pedido de trabalhador como empregado, como empregado mesmo, não há uma avaliação quantitativa disso. Não tenho a mínima noção de saber quantos e se a maioria dos reclamantes se encaixa nessa faixa etária e em que proporção. Não tenho essa percepção de quantos reclamantes são jovens, a minha avaliação pode ser equivocada, mas o maior público dos trabalhadores que procura a Justiça do Trabalho talvez não se enquadra nessa faixa etária. Estagiário tem muito pouco, trabalhador, assim como criança, exploração do trabalho infantil, isso quase nunca e se aparecer uma eu condeno a uma indenização e não ocorre de novo.”

Moacyr, como outros juízes, esclarece a dificuldade de saber quantos reclamantes são jovens, pois a Justiça do Trabalho não tem qualquer controle por idade dos reclamantes. Essa limitação também criou obstáculos até para a realização desta pesquisa.

Para Moacyr, o principal público da Justiça de Trabalho é os adultos e a Justiça Trabalhista não diferencia os processos movidos por jovens dos demais processos. Vale destacar que essa diferenciação seria importante para que a punição dos empregadores fosse mais rígida e para que houvesse maior proteção aos jovens, que estão em uma fase de transformações biológicas e sociais, e para que o simples fato de serem jovens não seja um motivo para o desrespeito a direitos.

Além disso, Moacyr comenta que o telemarketing é um setor que emprega muitos jovens e que ele já recebeu alguns processos referentes a jovens que trabalham nesse setor.

A juíza aposentada Fernanda também trata dessa questão e diz:

“Olha, esse é um tema [procura dos jovens pela Justiça do Trabalho] que na realidade eu nunca tinha parado para pensar. Mas até porque na Justiça do Trabalho nosso banco de dados e nossa catalogação não prioriza essa questão, ou seja, não há uma catalogação por idade, assim é difícil a gente fazer uma estimativa, ter dados estatísticos, pois não temos esses registros.”

Essa juíza assinala duas questões principais que envolvem os jovens que vão à Justiça do Trabalho: o estágio e o trabalho do menor. As duas questões mencionadas pela juíza são relevantes para pensar a relação da juventude com o mercado de trabalho, visto que o estágio tem se transformado em um importante meio de ingresso no mundo do trabalho. Quanto ao trabalho do menor, trata-se de uma questão que precisa ser analisada, pois no país, ainda há trabalho infantil e muitos adolescentes e jovens trabalham antes dos 16 anos, o que é proibido pela legislação.

Outros aspectos destacados por Fernanda foram o desemprego juvenil, o ingresso precoce dos jovens ao mercado de trabalho, que afetam tanto a estrutura da sociedade quanto a ação da Justiça do Trabalho. O raciocínio dessa magistrada é bastante contundente:

“Se a gente vir os dados de desemprego, hoje estão exatamente mais forte na faixa etária de 18 a 24 anos. Há também uma contratação de menores que é legal, é ilícita, ao invés dos menores estarem estudando e ir para o mercado de trabalho apenas quando estiver com a formação completa como nos países desenvolvidos. O desemprego de 18 a 24 anos não deveria existir e os menores deveriam estar estudando, o ingresso no mercado de trabalho deveria ser feito só aos 24 anos.”

Parte-se para outra visão sobre os jovens que procuram a Justiça do Trabalho, que é o do juiz Cristiano. Ele afirma:

“O jovem que comparece à Justiça do Trabalho é normalmente um desempregado, como os demais trabalhadores. Mas é um desempregado diferenciado, pois teve emprego precário ou estágio, ou mesmo trabalho informal. Geralmente nota-se que este jovem ingressou na Justiça devido ao seu primeiro emprego, além de normalmente possuir baixa renda e pouca escolaridade. O cidadão demora para entrar na Justiça do Trabalho, quando está desempregado e não encontra emprego procura a Justiça do Trabalho. O número de jovens que procura a Justiça do Trabalho é inferior à quantidade dos que poderiam procurar à Justiça do Trabalho.”

Cristiano assinala que os cidadãos que procuram a Justiça do Trabalho são quase sempre desempregados, assim também é com os jovens. Cristiano esclarece que poucos são os trabalhadores que recorrem à Justiça do Trabalho durante a vigência do contrato de trabalho.

Para esse magistrado, o jovem que ingressa na Justiça do Trabalho é normalmente de baixa renda e possui pouca escolaridade. Outro fato relevante indicado pelo juiz é a pequena quantidade dos jovens que recorrem à Justiça do Trabalho, que poderia ser bem maior. Essa pequena quantidade de jovens acaba sendo um estímulo para os empregadores desrespeitarem os direitos trabalhistas. Tanto o é que o próprio Cristiano sublinha que os jovens aceitam facilmente o emprego precário, devido às condições oferecidas pelo mercado de trabalho.

Outro juiz também menciona a pequena quantidade de jovens entre as pessoas que procuram pela Justiça do Trabalho, é o caso de Manuel. Ele explica que somente no final da faixa etária juvenil (15-24 anos) cresce o número de reclamações trabalhistas.

No entendimento do juiz Manuel, os motivos para as poucas reclamações trabalhistas de jovens são a dinâmica do mercado de trabalho e o medo de perder a referência do antigo empregador - ainda mais quando é amigo, conhecido ou parente - para um emprego futuro, tal como se destaca abaixo:

“Há também o fato de que trabalhou pouco tempo na empresa, poucos meses, e considera que não vale à pena reclamar. É o primeiro emprego e não reclama, considero que são esses os motivos dos poucos reclamantes nesta faixa etária.”

Já juíza Natália considera a modernidade das relações de trabalho como sintoma da busca dos jovens pela Justiça do Trabalho, sobretudo porque os contratos estão sendo de curto prazo. Ela acrescenta: “Como os contratos são curtos, os indivíduos acabam procurando a Justiça do Trabalho, o que é bastante positivo. É sintomático, mas é positivo”. A juíza indica a rotatividade

como uma marca do atual mercado de trabalho e como impulsionador da procura pela Justiça do Trabalho.

Analisa-se agora a visão do juiz Osvaldo sobre a ida dos jovens à Justiça do Trabalho. Ele destaca que o ingresso precoce ao mercado de trabalho continua mesmo com as leis existentes, pois a necessidade econômica leva os jovens a ter um emprego. Isso tem efeitos sobre a escolarização da juventude e a reprodução das desigualdades já existentes na esfera da família. Sobre isso ele diz também:

“O que a gente vê no dia-a-dia é o contrário: quanto maior a miséria e maiores as distâncias econômicas entre as classes, mais as pessoas de baixa renda tendem a ir para o mercado de trabalho mais cedo, então acaba havendo essa contradição.”

Osvaldo explica que o trabalho precoce faz os indivíduos procurarem a Justiça do Trabalho para ter reconhecido o que foi sonogado pelo empregador. Ele argumenta também que, mesmo os menores de 16 anos, que são proibidos de trabalhar, procuram a Justiça do Trabalho. Sobre esse aspecto, ele diz:

“Esse é um fenômeno interessante e gera até alguns problemas. Se o menor de 16 anos vem a Justiça e pede os direitos trabalhistas, a rigor o juiz não poderia reconhecer esses direitos, porque é proibido trabalhar antes dos 16 anos. Então, se sonogado o direito a ele, nós temos uma contradição estaremos beneficiando aquele que desrespeita a Constituição Federal e que contratou essa criança ou jovem. A jurisprudência vem, no meu modo de ver, corretamente reconhecendo direitos aos menores de 16 anos.”

Outro aspecto destacado por Osvaldo é a grande incidência de trabalho doméstico⁸¹ na faixa etária entre 15 e 24 anos, sendo que existem meninas menores de 16 anos nesse tipo de trabalho. Esse juiz conclui que o público que mais procura a Justiça do Trabalho está na faixa etária entre 30 e 50 anos.

Por fim, discute-se a visão do juiz Hermínio sobre a procura da Justiça do Trabalho pelos jovens. Ele considera que é muito importante que os jovens procurem o Judiciário Trabalhista e

⁸¹ O decreto presidencial nº 6.481 de 2008 proíbe o trabalho doméstico para indivíduos menores de 18 anos de idade. O decreto destaca alguns riscos que os menores de 18 anos estão sujeitos quando são trabalhadores domésticos, como esforços físicos intensos, longas jornadas de trabalho, sobrecarga muscular, entre outros. Dados do IBGE (2008) indicam que há, no país, 410 mil crianças e adolescentes que trabalham como domésticos. Esses dados revelam que aproximadamente 245 mil jovens entre 16 e 17 anos são trabalhadores domésticos e com o novo decreto devem deixar esses empregos.

reivindiquem seus direitos e, segundo ele, essa busca à Justiça faz que eles conheçam melhor seus direitos. Hermínio constata que, quando os jovens procuram a Justiça do Trabalho, eles realizam um importante exercício de cidadania, tanto na defesa dos seus direitos como na percepção que existem na sociedade diferentes pontos de vista e diferentes interpretações sobre aquilo que é considerado justo e aceito pela lei. Para esse juiz, quando os jovens ingressam com ações na Justiça do Trabalho, eles vão ter acesso a diferentes visões sobre o que é justo, o que é juridicamente devido e o que é juridicamente considerado como aceitável.

Outro ponto lembrado por Hermínio é a oportunidade dos jovens entenderem no momento que procuram a Justiça do Trabalho das possibilidades de solução de conflitos que são distanciadas das formas violentas e daquelas que acabam criando outros conflitos. Ele ainda afirma:

“Eu creio que a vinda do jovem à Justiça do Trabalho é importante em diversos sentidos e, de fato, nós recebemos uma quantidade grande de jovens aqui na Justiça do Trabalho. Mas nós não temos estatísticas sobre isso. Como juízes, também nos faltam essas estatísticas e podem até prejudicar nosso trabalho.”

Os argumentos do juiz indicam aspectos relevantes para a discussão dessa pesquisa. O primeiro deles é que o magistrado considera que há uma grande quantidade de jovens que procuram a Justiça do Trabalho. O outro aspecto é a ausência de dados sobre quantos são os jovens que recorrem à Justiça do Trabalho para ter acesso aos direitos negados pelos empregadores. Além disso, Hermínio assinala que a falta de estatísticas pode até prejudicar o trabalho dos juízes.

Parte-se agora para uma reflexão e uma comparação entre o pensamento dos juízes entrevistados no que tange à busca dos jovens à Justiça do Trabalho.

Boa parte dos juízes considera que os jovens procuram pouco a Justiça do Trabalho. Dentre os juízes entrevistados, apenas um, Hermínio, entende que jovens procuram em grande quantidade a Justiça do Trabalho e que o público principal da Vara do Trabalho em que trabalha é formado por indivíduos com mais de 30 anos de idade. Os juízes relataram algumas questões importantes para a baixa procura da Justiça Trabalhista pelos jovens, tais como: o desconhecimento dos direitos, o alto desemprego juvenil e receio de perder a referência do empregador quando for procurar um novo emprego. O juiz Cristiano destacou que o número de

jovens que procura à Justiça do Trabalho é inferior a quantidade que poderia procurar essa Justiça.

A partir das falas dos juízes fica claro que os jovens não recorrem com frequência à Justiça do Trabalho e isso é muito ruim, pois demonstra que esses jovens têm lutado pouco contra a precariedade e o desrespeito aos direitos. O medo de buscar os seus direitos na Justiça se dá por diversas maneiras, porém a principal é o receio de ficar ‘mal visto’ no mercado de trabalho por ter um processo trabalhista e se encontrar no início da carreira profissional.

Entre os entrevistados cinco deles – Lúcio, Moacyr, Cristiano, Manuel, Natália e Osvaldo - destacaram a precariedade enfrentada pelos jovens no mercado de trabalho. Os aspectos mais destacados por eles quanto à precariedade foram: informalidade, estágio desvirtuado, doenças ocupacionais e alta rotatividade. O fato dos juízes conhecerem as situações em que os jovens estão sujeitos no mercado de trabalho é um aspecto que pode auxiliá-los no momento de julgar um processo de um jovem que teve um emprego precário.

Os juízes trataram ainda de questões relacionadas a algumas especificidades da faixa etária em que a juventude é definida. A juíza Natália entende que os jovens deveriam ingressar mais tarde no mercado de trabalho e adquirir uma formação educacional melhor e ela ainda esclarece que essa medida ajudaria a diminuir o grande desemprego juvenil. Relacionado a essa visão, o juiz Osvaldo argumenta que, no Brasil, quanto mais pobre a família, mais cedo é o ingresso no mercado de trabalho. O juiz Manuel comenta que no final da faixa etária juvenil, especialmente após os 21 anos, cresce o número de indivíduos que procuram à Justiça Trabalhista.

Os juízes Cristiano e Natália assinalam que a precariedade é um forte estímulo para que os jovens procurem à Justiça do Trabalho. E o juiz Hermínio enfatiza que a procura da Justiça do Trabalho pelos jovens é um importante exercício de cidadania. Essas duas visões são interessantes e possuem alguma relação, visto que nem todos os jovens aceitam passivamente a precariedade e a ida à Justiça é um mecanismo de participação política da juventude e pode ensinar aos jovens que os conflitos podem ser resolvidos na esfera da Justiça e de forma não violenta.

5.1.3 Ingresso na Justiça do Trabalho e dificuldades para conseguir um novo emprego

Nesta seção é possível perceber como os juízes compreendem a seguinte questão: se existe risco dos jovens que ingressam com ações trabalhistas terem maiores dificuldades para conseguir um novo emprego.

Para o juiz Hermínio, a realização de ‘listas negras’ pelos empregadores foi bastante minimizada porque a Justiça do Trabalho, há alguns anos, dificultou a busca no seu sítio na internet de informações sobre trabalhadores que já ingressaram com ação trabalhista. Segundo ele, agora a procura de processos não é mais possível pelo nome ou CPF (Cadastro de Pessoa Física) do reclamante. Esse juiz considera que isso foi uma vitória dos trabalhadores, pois antes muitas empresas utilizavam as informações conseguidas no sítio da Justiça do trabalho no momento de realizar processos de seleção de funcionários. Hermínio explica que se a Justiça do Trabalho não tivesse mudado a postura quanto às informações possibilitadas pelo seu sítio na internet, ela poderia auxiliar empresas a realizar ‘listas negras’ ou a não contratar trabalhadores que já tiveram processos trabalhistas.

Mas as ‘listas negras’ ainda existem como relata Hermínio:

“É claro que talvez algumas empresas possam se comunicar entre si, mas, se isso ocorrer, é a empresa que está apresentando essa informação com vistas a prejudicar o trabalhador que ingressou com uma ação contra essa empresa e ela responde por danos morais. Eu já tive casos desse tipo, não com jovens especificamente, em que a empresa tomou atitudes para caracterizar que o trabalhador tinha entrado com uma ação contra ela, inclusive anotando essa informação na carteira de trabalho. Então, coisas desse tipo podem acontecer, mas atualmente isso é minimizado com essa dificuldade de acesso ao dado de quem tem ação trabalhista.”

Segundo Hermínio, o fato de existirem ‘listas negras’ não deve desestimular os jovens ou qualquer outro trabalhador a deixar de procurar seus direitos trabalhistas e o respaldo da Justiça do Trabalho. Ele também aponta que se todos pensarem com medo deixarão de lutar por seus direitos. Sobre os jovens o juiz diz ainda:

“Então, o jovem, que vive uma fase da vida em que se tem um grande apreço pela Justiça Social e tem uma forte tendência a ser idealista e a lutar por ideais libertários, e é muito importante que o jovem não perca essa noção de que não é preciso se curvar aos arbítrios.”

O juiz acrescenta nessa questão o fato de que os trabalhadores precisam lutar pelos seus direitos e que, se não forem respeitados, os trabalhadores têm outra opção, que é democrática e se baseia na busca na Justiça do Trabalho.

Segundo a juíza Natália, depende muito do setor que o jovem atua. Ela descreve o caso dos jovens que trabalham em lojas de shopping e que passam de uma loja para outra. A partir disso, acaba existindo uma comunicação entre as lojas sobre os funcionários que já procuraram a Justiça do Trabalho: é feita, assim, uma lista negra.

Sobre a lista negra, Natália diz:

“Tanto é que aqui, no Rio Grande do Sul, não se consegue pesquisar no site do TRT pelo nome da pessoa se há processo trabalhista, isso se deu para evitar a lista negra, pois ela realmente existe. Acredito que não seja em todos os setores, mas que há, há.”

Natália menciona que o medo de prejudicar a carreira pode ser um limitador para que os jovens procurem a Justiça do Trabalho. Ela comenta, ainda, que existem casos em que os jovens desistem da ação pelo fato de terem conseguido um emprego ou por estar em via de conseguir um emprego, seria uma tática para manter o posto de trabalho conseguido.

Por sua vez, o juiz Lúcio assinala que o acesso à Justiça não é neutro, envolve risco devido a nossa formação social. Ele destaca que o mercado de trabalho, como outras esferas da sociedade, não é neutro, pois as forças que dele fazem parte utilizam meios lícitos e ilícitos. Um meio utilizado pelos empregadores é:

“Condicionar o acesso ao emprego com existência ou não de reclamação trabalhista, o que indicaria de certo modo uma maior disciplina do futuro empregado. Mas eu não posso também generalizar isso e dizer que é uma prática institucional de todo empregador, não é, mas de fato se percebe em certas circunstâncias que determinado empregador, ou infelizmente determinado setor econômico se utiliza de banco de dados, frequentemente clandestinos, pois são ilegais. Juntar informações sobre a vida de um cidadão é um monopólio do Estado, há limites para juntar essas informações.”

Lúcio indica que existem até empresas que utilizam de meios ilegais para saber se um pretendente a emprego já procurou a Justiça do Trabalho.

Ao condicionar o acesso ao emprego a não procura pela Justiça do Trabalho, a empresa desrespeita o direito que todo indivíduo tem de procurar a Justiça e corre o risco de não contratar

um bom profissional pelo fato de que ele ingressou com ação trabalhista contra um ex-empregador.

Segundo o ponto de vista de Lúcio, o principal problema do acesso dos jovens ao mercado de trabalho é o fato de, no Brasil, o mercado de trabalho ser extremamente desestruturado, competitivo e agressivo.

O juiz Cristiano, ao ser perguntado sobre essa questão, explica que as empresas fazem uma discriminação com os trabalhadores que procuraram a Justiça do Trabalho. Esse magistrado esclarece que existe uma visão entre os empresários que ingressar na Justiça do Trabalho é sinônimo de rebeldia, que vai atrapalhar a empresa. Por isso, Cristiano considera a necessidade de mudança de cultura porque o trabalhador deve ser respeitado por ser cidadão e ter direitos. Ele afirma: “A Justiça do Trabalho ajuda, regulariza e civiliza a relação entre trabalhador e empregador.”

Um ponto de vista interessante sobre essa temática é o da juíza Fernanda, que considera que há risco de reclamar direitos e que a lista negra é uma realidade. Ela avalia que a represália com a lista negra não é apenas com os jovens, mas com todos os trabalhadores. Ela considera que a discriminação é pior quando se está no final da carreira profissional. A juíza acrescenta:

“A Justiça do Trabalho é hoje uma Justiça de desempregados porque quem reclama na Justiça do Trabalho é quem está sem emprego, porque quem está trabalhando tem muita insegurança na reclamação, ou seja, não reclama na Justiça do Trabalho. A não ser aqueles quem têm estabilidade no emprego, que são poucos trabalhadores hoje.”

Fernanda destaca que um dos riscos da reclamação trabalhista durante a vigência do contrato de trabalho é a demissão. Assim, apenas os trabalhadores que possuem estabilidade (grávidas, dirigentes sindicais e membros da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) procuram a Justiça do Trabalho durante o contrato de trabalho. Contudo, ela indica que o aumento do número de reclamações trabalhistas nos últimos anos se deve à grande quantidade de lesões aos direitos no Brasil, especialmente quanto ao vínculo empregatício, mesmo com o aumento do emprego formal nos últimos anos.

A juíza Fernanda lembra que um dos problemas do mercado de trabalho brasileiro é a alta rotatividade e enfatiza a importância da Convenção 158 da OIT, que impede a demissão

imotivada⁸². Ela explica que as forças políticas conservadoras, os empregadores e a mídia desqualificaram essa convenção e atuaram pela sua não aprovação no Congresso Nacional.

O juiz Osvaldo tem uma visão semelhante à de Fernanda e argumenta que a dificuldade para conseguir o futuro emprego devido a uma ação trabalhista, não é uma regra apenas para os jovens e afirma que a existência de 'listas negras' amplia essa dificuldade. Mesmo com a proibição da procura nos sítios da Justiça do Trabalho pelo nome do reclamante, Osvaldo relata que não se impede essa procura, especialmente devido à divulgação de informações sobre reclamantes por empresas através internet. Ele considera que a questão da lista negra é um problema cultural, conforme se destaca abaixo:

“É um problema que parece de novo mais cultural: de novo a cultura autoritária que classifica aquele que procura a Justiça com uma certa qualificação de delituoso, de criminoso, é uma inversão de valores, a JUSTIÇA é um direito constitucional de qualquer cidadão. Mas, isso não é enxergado dessa maneira, então é muito comum acontecer que pessoas que vão à Justiça tenham dificuldades de colocação, especialmente quando o novo empregador sabe que a pessoa entrou na Justiça do Trabalho.”

Osvaldo argumenta que, algumas empresas que realizam a anotação da carteira de trabalho por intermédio de processo trabalhista, escrevem no próprio documento que a anotação é resultado de um processo trabalhista. Deste modo, acaba por dizer para o futuro empregador que esse trabalhador é uma pessoa-problema. Como ressalta esse juiz, essa prática é proibida e pode resultar em um novo processo trabalhista.

Na visão de Osvaldo, quando o jovem no início de carreira procura a Justiça do Trabalho, ele acaba sendo marcado e amplia as dificuldades já existentes. Por isso, esse magistrado conclui que muita gente prefere não vir à Justiça do Trabalho com receio de prejudicar a carreira.

Por sua vez, o juiz Manuel considera que nas cidades grandes não existe lista negra, talvez em cidades menores ela possa existir e ser organizada com dados de reclamantes. Porém, enfatiza que, em setores pequenos e limitados, podem existir troca de informação entre empregadores, só que apenas como algo limitado e não um grande fenômeno.

⁸² Castel (1998) argumenta que o Direito do Trabalho na França, dos anos 1970, regulamentou a demissão e colocou regras para que ela ocorresse, o que levou à redução da arbitrariedade dos patrões quanto às demissões. Esse autor relata que, antes dessa regulamentação, se um trabalhador considerasse injusta uma demissão ele teria que procurar a Justiça para provar a ilegitimidade da medida patronal.

Manuel assinala que jovens que têm pouca experiência profissional preferem não procurar a Justiça do Trabalho, tal como destaca a fala desse juiz:

“Quem tem um ou dois contratos de trabalho não vai querer ir à Justiça do Trabalho, pois o empregador anterior é quem poderá passar referência e quando o empregador é acionado na Justiça, pode-se perder essa referência, que é importante na evolução da carreira. Talvez seja esse o motivo para que o jovem não acione o primeiro, segundo empregador, porque aí ninguém vai querer dar referência.”

Deste modo, a necessidade de referência do empregador anterior acaba por limitar a procura dos jovens pela Justiça do Trabalho nos primeiros empregos.

Por fim, o juiz Moacyr entende que o risco de não ser contratado por já ter procurado à Justiça do Trabalho existe e é resultado da idéia de que a busca por direitos ‘mancha’ a imagem da pessoa no mercado de trabalho e muitas empresas se valem disso.

Moacyr considera que o fato de um indivíduo recorrer à Justiça do Trabalho e ter dificuldades para ter acesso aos futuros empregos pode ser uma hipótese para explicar a baixa procura dos jovens pela Justiça do Trabalho.

As falas dos entrevistados indicam que a maioria deles considera que as ‘listas negras’ existem e que podem prejudicar bastante os trabalhadores. Eles lembraram que essas listas são ilegais e que a Justiça do Trabalho alterou seu sítio na internet para que não fosse mais possível a procura dos nomes dos trabalhadores que moveram ação trabalhista. Vários entrevistados, entre eles o juiz Lúcio, lembram que muitas empresas condicionam a contratação de um trabalhador à não existência de processos trabalhistas. Os juízes Osvaldo e Fernanda comentam que não são apenas os jovens que sofrem com as ‘listas negras’, mas todos os trabalhadores.

As ‘listas negras’ demonstram o conservadorismo dos empresários brasileiros e as dificuldades enfrentadas pelas pessoas para fazerem valer seus direitos no país. Além disso, o medo dessas listas faz muitos jovens, e outros grupos sociais, desistirem de ingressar com processos trabalhistas. Os entrevistados explicaram que as ‘listas negras’ são exemplos de como no Brasil as pessoas que buscam seus direitos são qualificadas como rebeldes e como indivíduos que atrapalham as empresas, ou seja, ocorre uma inversão de valores. Deste modo, o trabalhador que tem direitos desrespeitados deixa de ser vítima para ser ‘proveitador’, explorador e alguém que atrapalha as empresas. O juiz Moacyr lembra que muitos trabalhadores consideram que

ingressar com processo trabalhista faz com que a pessoa tenha uma ‘mancha’ em sua imagem no mercado de trabalho.

Os pontos de vista do juiz Hermínio são interessantes, pois ele defende que a existência das ‘listas negras’ não deve ser um limitador para que um jovem procure seus direitos na Justiça do Trabalho. Contudo, para que isso possa acontecer, é preciso que os jovens tenham mais consciência dos seus direitos e melhores condições no mercado de trabalho. Vale lembrar que a juventude enfrenta uma série de preconceitos no mercado de trabalho, o primeiro deles se deve à falta, ou aos baixos níveis, de experiência profissional, aos baixos níveis de qualificação e quando os jovens procuram a Justiça do Trabalho enfrentam mais um preconceito.

Ainda sobre o mercado de trabalho, os juízes novamente esclareceram dificuldades encontradas pela juventude. Entre essas dificuldades: rotatividade, desemprego e precariedade. Novamente percebe-se que parte considerável dos juízes conhece as situações em que se dá a inserção ocupacional dos jovens e isso pode ser relevante para que a juventude tenha sentenças favoráveis na Justiça Trabalhista.

5.1.4 Como a Justiça do Trabalho age para garantir direitos trabalhistas aos jovens

Torna-se oportuno analisar como a Justiça do Trabalho age para garantir aos jovens o acesso aos direitos negados pelos empregadores.

De acordo com o juiz Manuel, a Justiça do Trabalho tem os mesmos procedimentos com jovens e adultos, a exceção se faz quando os jovens são menores de 18 anos de idade, pois existe a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT).

Um juiz com ponto de vista semelhante ao de Manuel é Moacyr. Esse magistrado não vê qualquer diferença de tratamento entre essas faixas de idade, especialmente porque a Justiça do Trabalho considera as reclamações trabalhistas de jovens como reclamações trabalhistas quaisquer.

Por outro lado, o juiz Lúcio menciona que a ação da Justiça do Trabalho tem suas limitações devido à estrutura do mercado de trabalho brasileiro. Ele assinala que esse mercado é marcado por uma grande assimetria entre capital e trabalho, maior que a registrada em outros países.

Durante a entrevista, Lúcio relatou o caso de um menino que sofreu um acidente de trabalho e que houve uma atuação diferenciada da Justiça do Trabalho. Segue abaixo esse caso:

“O caso de um rapaz que tem hoje 12, 13 anos em Itapeva - SP, mas que na época tinha 5, 6 anos e estava trabalhando para tomateiros. Ele trabalhava construindo as caixas para armazenagem e transporte dos tomates. Mas em um dia de trabalho ele foi usar o martelo, o prego recauchutou, chicoteou e atingiu o olho do menino, ele perdeu o olho. Determinou-se que o Ministério do Trabalho e Emprego expedisse uma carteira de trabalho para um menor de 16 anos de idade. Só com isso foi possível acertar esse contrato de emprego, acessar a Previdência Social, ele era um trabalhador aos 6 anos de idade e tinha que acertar a questão previdenciária. Abriu-se uma ação trabalhista contra o empregador, em que foi assinada a carteira de trabalho pelo empregador. E o empregador se comprometeu com um acordo que foi interessante e nisso participava o Ministério Público do Trabalho, que acabou atuando como uma espécie de corretor de imóveis, de assistência social e resolvemos que o acordo não seria em espécie, em dinheiro, as partes aceitaram isso, seria a construção de um imóvel residencial para a família, que morava em um casebre com apenas um cômodo. Na ata da audiência colocamos como seria o imóvel, com sala e dois quartos em que os irmãos não ficassem no mesmo quarto, e ainda, a casa era em uma cidade maior Itapeva próximo a uma escola e um posto de saúde, que o menino poderia ter os atendimentos médicos. No caso dele foi necessária a colocação de uma prótese ocular doada por um empresário de São Paulo, e o acesso aos serviços de educação e saúde, pois a proximidade do serviço público torna um convite ao acesso e com o processo mudou-se o padrão de moradia da família.”

O caso narrado pelo juiz possibilita refletir que a atuação da Justiça do Trabalho pode permitir que o indivíduo tenha acesso aos direitos e também a melhores condições de vida. Ao mesmo tempo em que mostra que a Justiça do Trabalho pode utilizar penalidades alternativas para punir os empregadores que utilizam de forma inadequada a força de trabalho.

Lúcio esclarece que o caso citado mostra a atuação da Justiça do Trabalho no campo individual e no âmbito coletivo é preciso que muito mais seja feito. Esse juiz lembra, ainda, que a Justiça do Trabalho estimula a melhoria dos acordos e a anotação da carteira de trabalho.

Quanto à pressão sofrida pelos jovens que vão à Justiça do Trabalho, Lúcio explica que ela existe, mas que ela é proveniente não só do empregador, mas também da família no momento de se aceitar um acordo. Isso ocorre, segundo ele, porque muitas vezes os jovens contribuem de forma significativa no orçamento familiar.

Discute-se agora a visão do juiz Hermínio sobre a atuação da Justiça do Trabalho para garantir direitos aos jovens. Ele assinala que não existe uma diferença na atuação da Justiça

quando o trabalhador é jovem ou adulto, mas ele reconhece que o Direito do Trabalho garante alguns direitos especiais para os jovens menores de 18 anos. Sobre isso ele diz também:

“A Justiça do Trabalho age através do processo do trabalho e esse processo não diverge se é para adulto ou jovem, para homens ou para mulheres, para trabalhadores de um tipo de atividade ou de outro, é o mesmo processo. Agora o Direito do Trabalho possui garantias específicas para os jovens, como a proibição de trabalhos insalubres ou perigosos, entre outras garantias específicas para os jovens.”

O juiz Hermínio ainda destaca que o Ministério Público do Trabalho (MPT) tem um papel importante como fiscal da lei para todas as faixas etárias, mas sua atuação é muito relevante quando há violação aos direitos de crianças, adolescentes e jovens. O MPT, por exemplo, pode ingressar com uma ação trabalhista quando uma determinada empresa, ou um determinado setor utiliza indevidamente a mão-de-obra de estagiários e aprendizes.

Perguntada sobre a atuação da Justiça do Trabalho para proteger os jovens trabalhadores, Natália argumenta que a ação da Justiça do Trabalho se dá em duas frentes: quando o direito foi desrespeitado e na conscientização das pessoas quanto aos seus direitos. Segundo a juíza, a conscientização dos direitos é fundamental para que as pessoas lutem pelos direitos que têm.

Natália analisa que a conscientização dos direitos é importante para os jovens, sobretudo que isso se dê antes deles ingressarem no mercado de trabalho. Ela comenta que Justiça do Trabalho fez no município de Porto Alegre um convênio com a prefeitura para que fossem colocados em todos os ônibus propagandas sobre os direitos trabalhistas e alguns juízes têm ido a escolas e dado palestras sobre os direitos trabalhistas. A juíza considera que a escola tem um papel fundamental para que os jovens tenham conhecimentos dos direitos. Nas palavras dela:

“Os alunos tinham que ter acesso sistematizado aos direitos, como as aulas que nós tínhamos de Educação Moral e Cívica, mas como um novo objetivo, o de informar, especialmente o jovem. Isso tem que se dar antes dele entrar no mercado de trabalho, isso teria que ser garantido a ele.”

Para o juiz Osvaldo, a atuação da Justiça do Trabalho não diferencia se o indivíduo é jovem. Esse juiz considera que um problema registrado entre os jovens é a grande informalidade e isso é estimulado porque parte dos empregadores dizem que aumentam o salário se os jovens aceitarem a informalidade. Osvaldo explica que essa informalidade acaba estimulando os jovens a procuram a Justiça do Trabalho e muitos deles têm conseguido ter acesso aos direitos burlados.

No entendimento do juiz Cristiano, não existe proteção específica para o jovem, uma vez que a Justiça do Trabalho é para todos os indivíduos. Ele ressalta que a reparação a um direito burlado normalmente só se dá após o fim do contrato de trabalho e quando um indivíduo ganha uma ação acaba forçando a mudança de atitude do empregador.

Cristiano ressalta o trabalho do Ministério Público do Trabalho para a diminuição do trabalho infantil e para a melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores como um todo, inclusive dos jovens.

Discute-se agora a visão da juíza Fernanda acerca dessa questão. Ela sublinha que não são apenas os jovens que possuem direitos burlados e destaca como função principal da Justiça do Trabalho a garantia de direitos lesados.

Fernanda argumenta que a Justiça Trabalhista tem problemas, sobretudo na maneira como está interpretando as normas. Em suas palavras:

“O problema é como essa Justiça do Trabalho está interpretando, como está operando diante da precariedade encontrada pelos trabalhadores. As críticas a Justiça do Trabalho não conduzem de jeito algum a desnecessidade da Justiça do Trabalho, ela é fundamental, por ser garantidora de direitos.”

Segundo Fernanda, a Justiça do Trabalho tem relevância pública e é a única Justiça onde o pobre é autor, pois no processo criminal, na maioria das vezes, o pobre é réu. Essa juíza argumenta que na Justiça do Trabalho o pobre diz com orgulho que vai procurar os seus direitos, mas que há muita confusão entre Ministério do Trabalho e Emprego e Justiça do Trabalho. Essa confusão se dá porque a Justiça do Trabalho nasceu dentro do Ministério do Trabalho, tanto é que apenas em 1946 é que a Justiça do Trabalho vai integrar o Poder Judiciário.

Comparam-se agora os pontos de vista dos juízes que foram entrevistados. Seis juízes afirmaram que não existe diferença no julgamento de processos de jovens e de adultos, mas eles lembraram que a legislação garante direitos especiais para os jovens menores de 18 anos de idade. Esses juízes enfatizaram que tanto a Justiça do Trabalho como o Ministério Público do Trabalho (MPT) têm um papel relevante na proteção dos direitos dos jovens trabalhadores.

A juíza Natália destacou que a Justiça do Trabalho atua quando há desrespeito à norma e a juíza Fernanda explicou que a principal função da Justiça do Trabalho é a garantia de direitos lesados.

Os juízes ainda trataram de algumas peculiaridades dos jovens que procuram a Justiça do Trabalho. O juiz Cristiano esclareceu que boa parte dos jovens que ingressa com uma ação trabalhista está desempregado e o juiz Osvaldo citou a informalidade encontrada pelos jovens no mercado de trabalho como um motivador para recorrer à Justiça do Trabalho.

Com as entrevistas, percebe-se que as ideias de um juiz sobre uma determinada questão ou sobre um determinado grupo social podem influenciar no momento do julgamento de um processo.

5.1.5 As conciliações / os acordos⁸³ realizados pelos jovens

Neste tópico busca-se entender a questão dos acordos feitos pelos jovens durante os processos trabalhistas a partir da visão dos magistrados. Os acordos podem indicar a necessidade econômica dos jovens como podem significar que eles sofreram a pressão de advogados, juízes e familiares.

Na visão do juiz Cristiano, o acordo é um aspecto complicado, pois na teoria representa a vontade das partes, um meio mais democrático e rápido de encerrar um processo, mas, na prática, quase sempre implica a perda de direitos, é, portanto, perverso para o trabalhador. Segundo Cristiano, em alguns acordos se negocia até o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço).

No caso dos jovens, Cristiano argumenta que quase sempre a motivação para o acordo está na necessidade desses jovens, sobretudo em ter acesso à alimentação. Sobre a questão da necessidade do reclamante e o incentivo ao acordo, o juiz diz:

⁸³ Segundo Cezar Peluso, membro do STF (Supremo Tribunal Federal), em entrevista para o sítio Conjur, o acordo é uma forma de resolver não apenas as demandas das partes, mas também de não estimular novos conflitos. Além disso, ele considera que a conciliação, a mediação e a arbitragem podem ser muito úteis para reduzir a carga de trabalho do Judiciário. Ele defende que os juízes usem meios alternativos de resolução de conflitos, sobre isso ele afirma: “É preciso mostrar aos juízes que é mais importante para a sociedade que eles desenvolvam mais profundamente esses processos alternativos do que se ficar alimentando processos e a produção de sentenças. Isso significa mudar um pouco a concepção dos juízes a respeito do exercício das suas próprias funções, no sentido de que também passa a ser função dele tentar pacificar o conflito mediante o uso desses mecanismos que não são a via tradicional” (Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2010-ago-11/entrevista-cezar-peluso-presidente-supremo-tribunal-federal> - acesso em: 25/08/2010). A fala de Peluso faz que se tenha uma indagação sobre o objeto dessa pesquisa: Será que a juventude que procura à Justiça do Trabalho espera que os juízes sugiram soluções alternativas de conflitos ou desejam que os juízes elaborem sentenças?

“Boa parte dos acordos é feita a partir da necessidade alimentar do reclamante. Os empregadores só aceitam fazer acordo se o reclamante não puder mais reivindicar qualquer direito, ou seja, que haja a quitação do contrato de trabalho. Isso é preocupante, pois o trabalhador pode ter doença ocupacional causada no emprego anterior, mas que só aparece algum tempo depois de deixar o emprego.”

Deste modo, Cristiano explica que o acordo pode impedir um processo futuro por doença ocupacional, o que é extremamente nocivo para o trabalhador. Ele ainda relata que há dois tipos de juízes quanto ao acordo, aqueles que aceitam a pressão do trabalhador para a homologação do acordo e aqueles que se o acordo significar qualquer perda de direitos não homologam, mesmo que o trabalhador esteja passando necessidades.

Já no entendimento de Lúcio, a decisão para a aceitação do acordo se diferencia para os jovens menores de 16 anos e para aqueles que têm mais de 16 anos. No primeiro grupo, os jovens somente podem manifestar sua vontade no processo com a suplementação da vontade dos seus pais. No segundo grupo, os jovens são assistidos pelos pais, mas a vontade deles é que tem proeminência. Lúcio relata que não importa o caso, pois é importante que os jovens manifestem suas vontades ao longo do processo trabalhista, pois o acordo não é obrigação. Ele considera que a Justiça, é um dos poucos locais em que a manifestação da vontade pode ser mais livre e que a Justiça do Trabalho não anula o poder do empregador, mas mitiga. Ao mesmo tempo ele enfatiza a importância da atuação dos juízes para a melhoria quantitativa dos acordos

Para Lúcio, alguns condicionantes econômicos e sociais influenciam na aceitação de um acordo. Ele acrescenta:

“Veja só, pensar se o acordo é positivo, o problema todo são as condicionantes, a questão familiar e individual desse jovem, assim você não pode estar desatrelado da realidade social porque o fato é que o empregador sabe que muitas vezes aquele acordo é o acesso daquela família à cesta de alimento nos próximos meses, uma vez que ele foi flagrado em uma situação de irregularidade e ele está perante o órgão do Estado, que é capaz de formalizar essa relação. Muitas vezes, esse pai ou essa mãe estão em situação de emprego informal, aquele jovem é uma espécie de jóia da família, naquele momento com o perdão da expressão a jóia da cora.”

A questão dos jovens auxiliarem na renda familiar está presente até mesmo nos momentos que buscam direitos trabalhistas negados pelos empregadores na Justiça do Trabalho. A pressão familiar pelos recursos pode, por sua vez, implicar em fazer um acordo que leve à perda de

direitos. Tal como argumenta Lúcio, para mudar essa situação, é necessário mecanismos de proteção social, especialmente a garantia de renda para as famílias pobres.

Por outro lado, a juíza Natália afirma que o acordo é positivo como idéia, mas não como prática. No ponto de vista dessa entrevistada, se o acordo implica em transação, quer dizer que os dois lados têm que ganhar alguma coisa e abrir mão de outras coisas, mas não é bem o que acontece, pois sempre é o trabalhador que tem que aceitar a perda de direitos.

Natália relata que não homologa acordos para trabalhadores jovens e de maior idade que impliquem perda de direitos. Mas, segundo ela, nem sempre a imaturidade dos jovens influencia a aceitação de um acordo, principalmente quando é bem assessorado pelos advogados. Conforme destacam suas palavras:

“Então, não dá para dizer, não conseguiria te dizer que por ser jovem ele está mais suscetível a um acordo que renuncie direitos porque aí interfere o papel do advogado e o esclarecimento que ele tem e o papel do juiz na audiência, além da formação familiar do jovem.”

Para Natália, a atuação do juiz é de fundamental importância para evitar a perda de direitos. Assim, o juiz não pode homologar qualquer acordo, sobretudo porque o acordo é uma sentença irrecorrível na Justiça do Trabalho.

A partir do papel do juiz no acordo, pode-se analisar a visão de Moacyr, que respondeu que somente homologa acordos que não impliquem perda de direitos, sendo jovens ou não os reclamantes. Ele acrescenta:

“Os acordos que eu homologo, aqui, quando eu homologo, são soluções bem razoáveis. Faço isso indistintamente se eles são jovens ou não, não há critérios diferentes. A questão econômica influencia o acordo, mas se estiver influenciando quanto à perda de direitos, eu não homologo.”

Moacyr afirma, ainda, que não homologa acordo quando percebe que os reclamantes estão pressionados, seja por questões econômicas ou familiares, diz que esclarece a situação e não homologa a mediação.

A atitude de Moacyr é de grande relevância quando a empresa reclamada força o acordo ou quando oferece como acordo valores equivalentes a 50% ou mesmo 60% do valor da causa. Nesse sentido, se torna importante para os jovens, que muitas vezes têm pouco conhecimento do funcionamento da Justiça, a não aceitarem acordos que impliquem em perda de direitos.

Por outro lado, no entendimento do juiz Manuel, o acordo não deve mais ser visto como era visto antes, um meio de perder direitos, mas como uma negociação entre empregado e empregador. Fraga considera que o juiz pode facilitar o acordo quando diz o que vai ser estabelecido na sentença se não houver um acordo.

Manuel entende que o desemprego pode influenciar a pessoa a aceitar o acordo. Ele diz que não possui dados que indicam que entre os jovens e as demais idades exista diferença na taxa de conciliação. Ele argumenta ainda:

“O acordo não tem a ver com a idade do reclamante, mas com a questão que a pessoa está envolvida com outras coisas, com outro emprego e que está ocupada, não tem tempo para se envolver com o processo.”

A questão da falta de tempo e o medo de sair do trabalho para acompanhar audiências do processo podem influenciar os jovens, e outros trabalhadores, a aceitarem o acordo.

Sobre o acordo, a juíza Fernanda ressalta que a Justiça do Trabalho nasceu com um perfil conciliador, tanto que busca conciliar no primeiro momento, mas quando não é possível encerra o conflito pela decisão. Nas suas palavras:

“É complicada a conciliação quando ela importa a renúncia de direitos, uma coisa é conciliar, outra coisa é renunciar direitos. O Direito do Trabalho é arbitrado por normas de ordem pública e irrenunciável.”

No ponto de vista de Fernanda, os adultos tendem a aceitar o acordo mais facilmente que os jovens, pois muitos têm famílias para sustentar. Contudo, ela considera que no caso dos jovens que são arrimos de família o acordo pode ocorrer de forma mais fácil.

Outro aspecto destacado por Fernanda referente à conciliação é o fato de que existem juízes que forcem a conciliação, mas existem aqueles que colocam barreiras para que ela ocorra. Ela explica como o acordo pode deixar o juiz mais produtivo:

“Quanto mais processos resolvidos um juiz tem, mais produtivo ele é. Acordo é uma forma de solução do processo e é muito mais rápido terminar no acordo, se tu concilia muito na tua estatística mensal, tu vai ser um juiz mais produtivo porque tu julgaste mais. O acordo não é um julgamento, mas vale como uma decisão irrecorrível, então vai aparecer na estatística o processo como solucionado. Então, quanto mais acordos tu fizer, menos sentenças ou processos virão para tu julgares e, na estatística, vai contar o processo como solucionado.

Isso conta ponto na tua produtividade e isso é importante para a carreira do juiz, pois acordo vale como processo solucionado.”

Fernanda destaca que alguns juízes são muito criticados por não homologar acordos que impliquem em perda de direitos. Ela avalia que quando esses juízes são desvalorizados, se desvaloriza também o direito e a Justiça do Trabalho.

Outro aspecto informado por Fernanda é a pressão dos advogados para que o reclamante faça acordo: ela assinalou que essa pressão não se dá apenas com os jovens, mas também com os adultos.

Entre os fatores que impulsionam os reclamantes para fazer acordo, Fernanda destaca: o desemprego, o desespero pela ausência de dinheiro e a necessidade de recursos para manter a família, bem como a pressão de advogados e juízes para que o acordo seja feito.

O juiz Osvaldo afirma que não diferencia no momento do acordo se o reclamante é jovem ou não. Ele esclarece que o acordo pode ser útil e importante, mas é preciso discutir como ele é conduzido. Nas palavras desse juiz:

“A Justiça do Trabalho nasceu com essa vocação do acordo, com esse espírito conciliatório. O problema fundamental é que, muitas vezes, os acordos acabam tendo um viés precarizante e isso tanto envolvendo jovens como os não tão jovens. O que seriam acordos precarizantes? Primeiro, aqueles que envolvem direitos em que não há dúvida que existe, então chega a empresa e diz: devo R\$ 3 mil e pago 2 mil para não falar no assunto. Portanto, é extremamente aviltante, se ela deve 3 mil, ela só pode fazer acordo acima disso, abaixo disso não seria viável. Outra forma de precarização nesses acordos é uma prática que os bancos também utilizam muito, que é o uso de horas extras e contam com uma margem das pessoas que vão vir para a Justiça ou não e quando a pessoa vai à Justiça, eles fazem acordo por um percentual, historicamente esse percentual é de 70% do valor da pretensão da pessoa.”

Outro tipo de acordo descrito por Osvaldo é o acordo sem reconhecimento do vínculo empregatício. Esse tipo de acordo afeta os jovens, especialmente nos casos em que foram contratados sem anotação na carteira de Trabalho.

Segundo Osvaldo, na maioria dos casos em que há acordo sem vínculo, havia vínculo empregatício, o que permite a empresa deixar de pagar alguns tributos. Ele reconhece que em alguns casos é melhor homologar esse tipo de acordo, pois o processo trabalhista é algo desgastante e demorado para aqueles que estão envolvidos e existem pessoas que não têm dinheiro se quer para chegar à Vara do Trabalho. O juiz chega a mencionar que algumas pessoas chegam a perder um dia de trabalho para vir à audiência. Por isso, o magistrado explica: “Eu

percebo é que há casos em que o juiz tem que considerar tudo isso e pensar o seguinte: é melhor resolver a coisa aqui para ela não seguir mais adiante porque a gente percebe que isso vai gerar um desgaste muito maior para as partes.”

Todavia, Osvaldo aponta que nos acordos sem vínculo tem que ser garantido o tempo que o trabalhador esteve na empresa para fins de tempo de aposentadoria. Ele considera que a lei previdenciária já garante isso, visto que nesses casos a empresa tem que pagar 31% do valor do acordo a título de contribuição previdenciária.

Osvaldo comenta que há juízes que não homologam acordo sem o reconhecimento do vínculo empregatício. Esse juiz entende também que a imaturidade da juventude pode influenciar no acordo, porém a maior influência é a necessidade econômica do reclamante. Ele complementa:

“Muitas vezes, o jovem quer fazer um acordo na medida das suas necessidades e não dos seus direitos. Outro dia, um disse que o acordo não resolvia os seus problemas e era um caso que eu vi o processo e a pessoa não ganharia mais que R\$ 8 mil e a empresa oferecia R\$ 10 mil para o acordo. Aí ele tem que fazer o acordo, pois, se eu condenar a empresa ele vai ganhar 8 mil. Então, tem que fazer o acordo, mas ele dizia que não resolveria o problema dele porque tem pensão atrasada. Isso acaba muitas vezes acontecendo também.”

Na visão de Osvaldo, os advogados podem influenciar negativamente os jovens que vão à Justiça do Trabalho, sobretudo ao dar expectativas exageradas quanto ao processo, ou não afirmar que o processo implica riscos. O juiz argumenta que isso é ruim para todo mundo porque o advogado pede mais do que os jovens têm para ganhar. E quando esses jovens não conseguem o que pediram, os advogados dizem que o juiz agiu de forma errada ou até que estava comprado pelo empregador, conclui Osvaldo.

Para o juiz Hermínio, o acordo pode ser importante, especialmente quando permite que as partes exponham os motivos que levaram ao conflito existente entre elas. Hermínio ainda explica que na Justiça do Trabalho o acordo somente pode ocorrer a partir da influência da lei trabalhista. Ele constata que muitos juízes agem corretamente quando atuam contra acordos que depreciam de forma acentuada os direitos do trabalhador. Mas ele faz ressalvas ao posicionamento de alguns juízes sobre a questão do acordo, tal como em trecho abaixo:

“Então, eu acho que um juiz não pode radicalizar e dizer que só homologa um acordo se a empresa cumprir todos os itens, todas as determinações do trabalho, porque esse todo da legislação do trabalho ele é complexo e sujeito à interpretação, à hermenêutica jurídica. E, ainda, esse todo só é aplicado, só é

instrumentalizado, só é viável diante dos fatos da vida, que são complexos. Então, como dizer que um trabalhador tem direito a determinada coisa se é até controvertido em relação aos fatos ocorridos (em que situação ele trabalhou, entre outras). No caso, como que um juiz pode julgar e dizer que está sendo garantido um direito se ele não sabe de antemão quais fatos vão ser considerados como ocorridos. Então, a radicalização esbarra nesses problemas e cria uma ilusão de que a visão do juiz é a certa.”

O juiz assinala a importância dos jovens ingressarem com ação na Justiça do Trabalho e que essa procura da Justiça é um exercício de cidadania em que os jovens têm a possibilidade de discutir o que é justo e de ter contato com diversas interpretações da realidade. Em relação a isso, Hermínio afirma:

“Há a interpretação de uma parte, a interpretação de outra parte e a interpretação do Judiciário, a interpretação de um advogado e de outro advogado, do juiz. Então, eu acho que esse é um exercício de cidadania muito importante para o jovem, que é simplesmente ele considerar a existência do outro. A existência do outro é muito importante e tem que estar presente na Justiça. A fase da conciliação é muito importante para se conhecer as razões do outro de parte a parte, especialmente para o jovem.”

O juiz coloca uma questão relevante que é a atuação dos advogados. A esse respeito, ele diz que, quando os jovens são assessorados por advogados, cabe a esses profissionais informar ao seus clientes andamento do processo, o que está sendo pedido, os riscos de não ter decisão favorável e, inclusive, sobre o fato de que a outra parte irá se defender dos argumentos utilizados ao longo do processo. Hermínio também lembra que se ao longo do processo as partes agissem sempre com boa, os jovens seriam favorecidos, pois eles iriam entender os seus direitos e os limites de um acordo. Quanto a essas situações, o juiz ainda argumenta:

“Como eu disse, havendo um advogado assessorando, assistindo o jovem, a maior responsabilidade sobre aceitar um acordo recai sobre o advogado, o que não tira a responsabilidade do juiz de verificar se não há uma situação em que se está depreciando o direito e ‘enganando o jovem’. Mas isso não se aplica só ao jovem, mas a qualquer trabalhador. Tem casos em que eu já falei em audiência: ‘esse acordo eu não homologo’ e me manifestei antes do reclamante dizer se aceitava o acordo e eu ainda disse para a reclamada: ‘esse acordo eu não homologo porque ele está abaixo do que foi reconhecido como incontroverso e há direitos garantidos ao trabalhador que devem ser pagos e que não são garantidos a partir dessa proposta de acordo’.”

Na visão de Hermínio, os jovens podem estar dos dois lados da reclamação trabalhista e ele relata que já teve casos de jovens que eram réus. Inclusive, ele conta o caso de um jovem que era um pequeno empreendedor e que, quando teve a ação trabalhista, não possuía recursos nem para pagar os honorários de um advogado. O juiz ainda ressalta que é função dos juízes e dos advogados explicar aos jovens os riscos de aceitar um acordo sem o reconhecimento do vínculo empregatício. Ele argumenta que os acordos devem quase sempre garantir o reconhecimento do vínculo empregatício, pois o interesse não é apenas do reclamante, mas um interesse social, visto que há questões fiscais e tributárias que envolvem uma relação formal de emprego. Hermínio enfatiza a idéia de que jovem pode se arrepender no futuro quando for aposentar por ter feito um acordo em que não houve reconhecimento do vínculo empregatício e que não lhe garantiu período de contribuição previdenciária. Outro aspecto demonstrado pelo juiz é que, nos casos em que os jovens aceitam acordos sem o reconhecimento do vínculo empregatício, eles deixam de acrescentar períodos de experiência de trabalho a sua carreira. Isso pode fazer falta em algum momento da carreira e da disputa por uma vaga de emprego, sobretudo porque muitas empresas somente aceitam experiências profissionais registradas na Carteira de Trabalho.

Compara-se agora a visão dos entrevistados acerca do acordo. Parte dos juízes afirmou que no momento de homologar um acordo não levam em conta se o trabalhador é jovem ou adulto. Seis deles (Cristiano, Natália, Fernanda, Moacyr, Osvaldo e Hermínio) salientaram que o acordo pode significar perda de direitos. Os juízes Moacyr, Natália e Fernanda disseram que não homologam acordos que impliquem em perdas de direitos e eles mencionaram que isso vale para jovens e adultos. Percebeu-se, nas entrevistas, que as posturas desses dois juízes e de outros são criticadas por alguns juízes entrevistados. A juíza Fernanda avalia que as críticas aos juízes que não homologam qualquer acordo não são justas e essas críticas acabam por desvalorizar a Justiça do Trabalho.

Apenas o juiz Manuel tem uma visão bastante positiva do acordo, uma vez que ele chega a enfatizar que deve ser esquecida a idéia de que o acordo representa uma perda de direitos, pois trata de uma negociação entre empregados e empregadores. Visões contrárias à dele se percebem nas falas de Natália e Cristiano. Natália chega a dizer que o acordo é positivo apenas como idéia, porque na prática o trabalhador tem sempre que abrir mão dos seus direitos. Cristiano, por sua vez, ressalta que há juízes que chegam a permitir que no acordo sejam negociados até o que não pode ser negociado, como o FGTS.

Os entrevistados explicaram alguns fatores que motivam os jovens que procuram a Justiça do Trabalho a aceitar um acordo. Entre os principais estão: a necessidade econômica dos jovens e de suas famílias; a imaturidade dos jovens; o desemprego; a pressão dos advogados e o fato de um jovem já ser chefe de família. O juiz Cristiano relatou que, quando os jovens possuem necessidades econômicas muito graves, ele acaba homologando o acordo, mesmo que implique em perda de direitos. Ele comentou que tem essa postura porque tem consciência de que o valor recebido com o acordo pode significar o acesso das famílias desses jovens à alimentação.

O tema do acordo é bastante polêmico e está presente no cotidiano da Justiça do Trabalho tanto para trabalhadores jovens como para outros trabalhadores. A partir das falas dos juízes e da vivência nas Varas do Trabalho para a realização das entrevistas, fica evidente que as condições materiais dos jovens que procuram a Justiça do Trabalho e a visão de mundo do juiz podem influenciar no acordo. Deste modo, jovens com condições econômicas melhores podem se dar ao luxo de não aceitar acordos precarizantes e esperar que os processos se encerrem. Enquanto jovens mais pobres e que estejam desempregados, por exemplo, acabam cedendo facilmente e aceitando acordos que implicam em grande perda de direitos. Os juízes possuem um papel muito relevante no momento de homologar ou não um acordo, e no caso dos trabalhadores mais jovens, eles podem evitar que as más intenções de muitas empresas prevaleçam nas propostas de acordos. Cabe também aos juízes explicar aos jovens os benefícios e prejuízos de um determinado acordo. Portanto, eles podem tanto proteger os jovens de acordos ruins, como incentivar que os jovens aceitem qualquer acordo.

5.1.6 A influência da família, dos advogados e dos sindicatos entre os jovens que ingressam com ações trabalhistas

A pressão de outros atores sociais pode fazer com que os jovens busquem a Justiça do Trabalho, assim como pode incentivá-los a desistir de buscar seus direitos com o intuito de preservar a carreira. Entre esses atores estão os familiares, os advogados e os sindicatos. Essa pressão pode ser realizada também para a aceitação ou não do acordo, para a desistência da ação, entre outros fatores.

Para iniciar essa discussão, discute-se os entendimentos do juiz Moacyr. Esse juiz diz que nunca viu um jovem ser pressionado por parentes ou empregadores no momento da audiência, mas considera que essas pressões podem existir fora da audiência.

Moacyr reconhece que a pressão familiar pode ser uma das explicações para o baixo número de reclamações trabalhistas de jovens, sobretudo devido ao medo da inserção no mercado de trabalho. Assim, a família estimula que os jovens não procurem a Justiça do Trabalho.

Por outro lado, o juiz Manuel argumenta que o sindicato tem um papel importante para a ida dos jovens a Justiça do Trabalho, pois é um órgão que esclarece diversos direitos trabalhistas.

Segundo Manuel, o tratamento que a empresa dá ao empregado pode ser um estímulo para que o indivíduo procure a Justiça do Trabalho. Para completar o raciocínio, ele acrescenta:

“Há até empresas mais organizadas que têm até um atendimento pós-despedida. A empresa chega a oferecer empregos em empresas fornecedoras, oferece o convênio em um período após a demissão, entre outras ações. Aqui em Porto Alegre havia uma empresa jornalística que, ao passar dificuldades, deslocou seus trabalhadores para as empresas clientes. Por isso, muita gente deixou de entrar com reclamatória contra esse grupo porque ele indicou em um novo emprego.”

No caso dos jovens, Manuel assinala que o tratamento da empresa pode ser ainda mais importante porque normalmente eles permanecem pouco tempo na empresa.

Todavia, é extremamente relevante questionar que por melhor que seja o tratamento oferecido pelas empresas aos empregados, sempre haverá o risco de reclamação trabalhista, sobretudo se ela não respeitar os direitos trabalhistas.

Já no entendimento do juiz Lúcio, todos os atores presentes no mercado de trabalho influenciam os jovens que procuram a Justiça do Trabalho. A influência do sindicato se deve a vários fatores, um deles é a assistência judiciária, ou seja, a disponibilização de advogado para o trabalhador que ingressa com ação, fornecida pelo sindicato. Sobre a atuação dos sindicatos para os jovens trabalhadores, Lúcio destaca:

“No Brasil, os sindicatos, dada a sua polarização, contribuem muito pouco tanto para uma política de integração dos jovens ao mercado de trabalho, quer dizer os jovens podem ser vistos como revitalização do mercado de trabalho, como revitalização da vida econômica das famílias, mas eles, de certo modo, são competidores dos trabalhadores antigos. Mas os sindicatos têm uma dificuldade muito grande de formular políticas de inserção dos jovens na atividade sindical e no mercado de trabalho que não sejam a simples ação sobre o presente.”

Lúcio assinala a falta de atuação dos sindicatos para os jovens. Esse é um fator importante porque os jovens necessitam da atuação dos sindicatos para ter garantido alguns direitos.

Como núcleo central das pressões sobre os jovens que vão à Justiça do Trabalho, Lúcio ressalta a família. Isso ocorre, na visão desse magistrado, devido à ausência de recursos das famílias e por causa da estrutura do mercado de trabalho. Ele, ainda, considera que a pressão familiar é diferenciada, pois é uma pressão direta diferente da pressão do capital que é uma pressão sem rosto e sistêmica.

Segundo Lúcio, o trabalho juvenil tem certas especificidades. Entre elas existe um discurso ambíguo que considera o trabalho dos jovens como desqualificado e sem experiência, mas que coloca os jovens como uma mão-de-obra a ser utilizada em atividades que envolvam esforço e trabalho repetitivo, ou seja, em atividades intensivas de trabalho.

O juiz Cristiano tem visão semelhante e avalia que as famílias de melhor renda pressionam para que os jovens não façam acordo facilmente. Para esse juiz, um aspecto importante para pensar a ida dos jovens a Justiça do Trabalho é o trabalho dos advogados. Ele destaca que existem bons e maus advogados, considera que os bons são maioria, mas que os maus exploram os jovens em questões, como os honorários. Por isso, Cristiano argumenta que, para os jovens, os advogados do sindicato são mais confiáveis. Ele ainda diz: “há a necessidade de atuação do Conselho de Ética da OAB contra os advogados mal intencionados”. Convém salientar que essa atuação do Conselho de Ética não é importante apenas para os jovens, mas para todos os trabalhadores.

Para o juiz Hermínio, a família tem um papel importante para os jovens e, nos casos daqueles menores de 18 anos de idade, ela deve assisti-los judicialmente. Mas a família não pode impedir que os jovens tomem suas decisões, ou seja, é preciso que a família respeite a autonomia dos jovens. Em relação a essa questão, Hermínio argumenta:

“Então, a família não deve se fazer substituir ao jovem, ela deve apoiar e fornecer os meios e assistência necessária para que o jovem possa postular seus direitos. Nas famílias que exista essa possibilidade, os pais podem ser uma fonte de conselhos e discussões sobre as implicações de um acordo, de um processo. Eu acho isso muito importante, mas a família não pode impedir a autonomia do jovem, ou seja, a decisão tem que ser do jovem. O jovem que trabalhou, que esteve trabalhando durante um determinado tempo, ele com certeza vai ter a possibilidade de tomar decisões quanto propor a ação ou não, a fazer um acordo ou não, a produzir determinada prova ou não.”

Além disso, Hermínio considera muito importante que os jovens sejam assistidos pela família, pelos sindicatos e advogados. Ele também analisa que nenhuma dessas instituições pode limitar as decisões dos jovens sobre quando e como ingressar com uma ação trabalhista e como e quando aceitar um acordo. Portanto, para o juiz essas instituições não podem limitar a autonomia e a expressão dos jovens, mas devem sempre acompanhar e apoiar os jovens. Ele diz ainda:

“Eu acho que a família é importante na formação do jovem, mas eu já tive um caso de uma moça que tinha 18 anos e os pais não deixavam ela decidir nada durante a audiência e mal deixavam ela falar, e eu acho que limitar a autonomia e a expressão do jovem é a pior opressão. É melhor que o jovem erre e até tenha uma perda monetária, mas que ele possa ter autonomia e exercer os seus direitos de postular, de ser ouvido, de ser reconhecido como sujeito de direitos, como uma pessoa que pode exercer sua cidadania, mesmo que isso implique em ganhar cem Reais a menos. Então, eu acho que isso é uma coisa muito importante o respeito a autonomia do jovem, isso também vale para os sindicatos e os advogados.”

O juiz considera que os sindicatos devem exercer sua principal função junto aos jovens, que é a defesa dos direitos dos trabalhadores. Essa instituição deve ter um olhar especial para os jovens que se encontram em situação de precariedade no mercado de trabalho, principalmente porque muitos jovens não possuem experiência de vida e nem têm conhecimento dos direitos trabalhistas.

Quanto aos advogados, sejam ou não dos sindicatos, Hermínio destaca que eles devem informar os jovens sobre os processos e as situações que podem ocorrer ao longo dos processos. Contudo, os advogados não podem deixar de levar em conta as especificidades da juventude e da sua situação no mundo do trabalho. Hermínio argumenta que em momento algum os advogados podem limitar a autonomia dos jovens. O juiz ainda ressalta que os juízes ao longo das audiências, podem ajudar os jovens a entender o processo e até a avaliar o trabalho dos seus advogados, pois existem muitos destes profissionais que forçam todo o tipo de acordo só para receber algum dinheiro, sem levar em conta os direitos que podem estar sendo perdidos.

Já na visão da juíza Natália, existe um preconceito com o jovem que vem na Justiça do Trabalho, que é considerado ingrato e que poderia ao invés de ingressar com a ação procurar um novo emprego. Ela destaca que isso é cultural e que tem forte influência da família.

Natália considera que os sindicatos são um meio de esclarecimento de direitos e um ponto de apoio para os trabalhadores que querem buscar direitos, mesmo com todas as deficiências que possuem.

Quanto ao papel dos advogados, ela diz:

“Então, eu acho que o papel do advogado é fundamental também para esclarecer, mas desde que oriente no sentido de uma busca ética do Poder Judiciário. Uma busca para obter o que o trabalhador realmente precisa e não simplesmente para criar demanda ou para ter uma expectativa de um ganho financeiro que talvez não exista.”

Como o juiz Cristiano, Natália considera que os advogados que não agem corretamente podem atrapalhar bastante os jovens que buscam a Justiça do Trabalho.

Por outro lado, o juiz Osvaldo explica que a influência dos advogados nos jovens que ingressam com ações trabalhistas varia conforme a atuação de cada profissional. Isso se dá porque Osvaldo tem a visão de que o bom advogado não ilude esses jovens e nem cria expectativas absurdas, inclusive explica que o processo implica em riscos e quando se depende de testemunha esses riscos podem ser ampliados.

Osvaldo argumenta que o mau advogado, especialmente aquele mal intencionado, gera uma expectativa que não se comprova, e, ainda, gera uma reação negativa para a Justiça e para o juiz, que pode parecer estar influenciado pelo empregador.

Quanto à influência dos sindicatos, o juiz compreende que há sindicatos mais atuantes e aqueles que não têm compromisso com sua função. Osvaldo destaca que os sindicatos mais atuantes oferecem toda uma estrutura para os trabalhadores, que compreende desde a assistência jurídica até a assistência médica, que é fornecida principalmente em casos de acidentes de trabalho e de questões ligadas à periculosidade e às doenças ocupacionais, tais como a LER (Lesão por Esforços Repetitivos). Assim, esse magistrado reconhece a importância do sindicato para que sejam evitados acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Osvaldo comenta sobre a LER entre os jovens, em suas palavras:

“A LER é um problema ainda mais sério para os jovens, vai estabelecer um paradigma para a vida inteira do jovem, aquela função vai estigmatizá-lo, gera a redução da capacidade produtiva. Esse jovem, para certas atividades, não vai

poder trabalhar, para certas atividades ele vai ficar impedido de atuar. Esse é um problema que eu vejo como concreto.”

Em relação à influência familiar junto aos jovens que buscam a Justiça do Trabalho, Osvaldo assinala que quando pai e filho trabalham na mesma empresa, sobretudo em pequenas empresas, o filho deixa de buscar a Justiça do Trabalho para não prejudicar o pai. Outro aspecto ressaltado por esse juiz é que as condições econômicas da família influenciam os jovens a não procurar a Justiça do Trabalho. Ele entende que as famílias pobres têm receio de que o jovem procure a Justiça do Trabalho devido à preocupação de que o mercado de trabalho vá fechar as portas para ele. Então, essas famílias entendem que o melhor é deixar de lado os direitos burlados. Osvaldo conclui que o nível de instrução da família também afeta nisso, pois famílias com maior instrução têm menos medo que a procura da Justiça do Trabalho feche as portas do mercado de trabalho.

A juíza Fernanda, por sua vez, comenta que as famílias e os sindicatos deveriam influenciar mais os jovens para procurar a Justiça do Trabalho, sobretudo porque os jovens vão pouco à Justiça do Trabalho.

Ela avalia que o número de reclamações trabalhistas no total da população é alto, porém a quantidade de processos em relação às lesões de direitos é pequena. Fernanda assinala que muita gente diz que a judicialização do conflito e o excesso de demandas na Justiça é ruim, mas ela não os considera assim, uma vez que vê isso como positivo. Para a juíza, o único ponto negativo do excesso de demandas na Justiça do Trabalho é que os direitos são muito desrespeitados.

No que tange à procura dos jovens pela Justiça do Trabalho, Fernanda salienta que essa procura ocorre porque é a última cartada, é o último lugar que esses jovens podem buscar a reparação dos direitos lesados. Para essa juíza, o ingresso dos jovens ao mercado de trabalho deve ser retardado. Ela explica:

“Eu acho que o jovem tem que estar estudando. Os mais pobres começam a trabalhar muito cedo e porque necessitam disso, mas o lugar de jovem é na escola, tem que estar estudando e o emprego tem que ser garantido para o pai dele e para a mãe dele, ele tem que estar estudando. Os pais precisam ter condições para assegurar aos filhos essa possibilidade de estudo, mas isso é dever do Estado e não dos pais. Pela Constituição Federal, a educação é um direito e uma das formas para concretizar o princípio da dignidade humana e o valor social do trabalho, ela é um direito e um dever, pois é um direito do cidadão e um dos deveres do Estado.”

Garantir aos jovens um ingresso tardio ao mercado de trabalho juntamente com a valorização da educação é de fundamental importância para a formação de bons cidadãos e bons profissionais. Esse não é um pensamento apenas da juíza Fernanda, mas também de outros juízes entrevistados.

Parte-se agora para a comparação das idéias dos entrevistados. Percebe-se, através dos argumentos de boa parte deles, a importância da família e dos sindicatos para os jovens que procuram a Justiça do Trabalho. Ao mesmo tempo em que quatro juízes (Cristiano, Natália, Osvaldo e Hermínio) destacaram a relevância do trabalho dos advogados, sobretudo dos bons advogados que assessoram corretamente seus clientes, falam dos riscos dos processos e estimulam que se busque apenas os direitos que foram realmente burlados.

Dois juízes entrevistados, Fernanda e Moacyr, comentaram que os jovens procuram pouco a Justiça do Trabalho. Moacyr entende que um motivo para que isso aconteça é a pressão familiar para que os jovens não ingressem com ação trabalhista. A juíza Fernanda esclarece que a busca da Justiça do Trabalho é muitas vezes a última cartada para que os jovens tenham acesso a direitos e ela entende que a família e os sindicatos devem estimular os jovens a procurar mais seus direitos na Justiça Trabalhista.

Quanto à pressão das famílias, vários entrevistados lembraram que ela existe e que muitas vezes têm relação com as condições econômicas da família e com a visão de que um processo irá fechar as portas do mercado de trabalho. O juiz Cristiano acredita que famílias com maior poder aquisitivo não estimulam que seus filhos façam qualquer acordo. O juiz Hermínio toca em um ponto relevante que é a família não limitar a autonomia dos jovens, ou seja, a família deve respeitar as decisões dos jovens.

Os juízes destacaram a importância dos sindicatos e mencionaram que eles precisam ter um olhar diferenciado para os jovens, inclusive para estimular a juventude a buscar seus direitos na Justiça do Trabalho. Além disso, os sindicatos devem esclarecer aos jovens os seus direitos.

Os sindicatos, as famílias e os advogados podem tanto estimular que os jovens tenham uma visão crítica e reivindicatória sobre os seus direitos, como podem fazer que os jovens aceitem os diversos tipos de precariedades no mercado de trabalho. Os advogados, nesse contexto, devem ajudar os jovens ao longo dos processos e fazer que eles possam refletir sobre suas escolhas durante o andamento dos processos. Quanto às famílias, suas pressões junto aos jovens podem variar quanto às condições materiais, ao conhecimento dos direitos e à visão

existente sobre aqueles que procuram seus direitos. Por exemplo, uma família que entende que quem procura à Justiça é ‘ingrato’, ‘brigão’ dificilmente estimulará que seus filhos ingressem com uma ação trabalhista, mesmo que tenha ocorrido desrespeito a direitos.

5.1.7 O que pode ser feito para melhorar as condições de trabalho dos jovens e diminuir o descumprimento de direitos?

Nesta seção discute-se o pensamento dos juízes sobre o que pode ser feito para proporcionar aos jovens trabalhadores melhores condições de trabalho, assim como o que pode ser realizado para diminuir o desrespeito aos direitos trabalhistas.

Para a juíza Natália, a primeira coisa a ser feita é a aplicação do Direito do Trabalho, visto que segundo ela, condições para aplicá-lo o país já tem. Ela avalia que faltam aos trabalhadores uma maior valorização dos direitos trabalhistas e que é preciso extinguir a idéia de que esses direitos foram dados.

Essa juíza explica que os direitos trabalhistas devem ser aprendidos na escola, pois, sem conhecer esses direitos, os jovens ficam ainda mais submissos aos ditames do patrão. Essa juíza afirmou que existe a necessidade de que os direitos trabalhistas sejam ampliados e se deve evitar que esses direitos sejam limitados a interpretações de jurisprudências. Ela, ainda, afirmou:

“O Brasil é um país onde o custo do trabalho é pequeno e o desenvolvimento econômico passa pela observância dos direitos dos trabalhadores, que é o contrário do discurso do custo Brasil.”

Natália defende uma maior punição para as empresas que desrespeitam os direitos trabalhistas e disse que existem propostas entre os juízes para essa punição. Uma delas é multar empresas que deliberadamente desrespeitam os direitos trabalhistas e reverter os recursos da multa para o FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), seria uma ação pedagógica para que as empresas não voltem a desrespeitar os direitos. Segundo Natália, há uma resistência dos tribunais superiores em aplicar essas medidas, tanto é que, quando um juiz aplica uma penalidade desse tipo, o tribunal acaba diminuindo o valor da multa, ou até retirando a penalidade.

Essa juíza considera que quem mais desrespeita os direitos trabalhistas são as grandes empresas e que as pequenas possuem medo da Justiça do Trabalho devido aos custos de um processo trabalhista para a empresa. Nas palavras de Natália:

“Se tu fores analisar a estrutura de empresas grandes, vai perceber que uma das maiores empregadoras da América Latina tem um sistema de ponto considerado fraudulento há muito tempo, mesmo assim não arruma, não muda e não está nem aí. O que acontece é que se uma empresa pequena sofre uma condenação trabalhista, isso pesa no orçamento dela. Se essa empresa tem um problema com o ponto eletrônico, ela vai lá e arruma, pois não quer sofrer a segunda penalidade. Para a empresa grande, o custo com a justiça do trabalho é administrado, ficando às vezes mais barato que administrar os direitos do trabalhador. Então, por isso é que eu acho que as penalidades aos empregadores tinham que ser aplicadas e ampliadas.”

Durante a entrevista, Natália comentou também sobre o contrato de aprendizagem. Ela assinala que tem a mesma cautela do estágio, mas que como ideia a aprendizagem é muito boa. Natália relata que esse contrato vem sendo utilizado por muitas empresas para deixar de contratar um empregado formal. Nas palavras da juíza:

“A lei da aprendizagem não tem demonstrado que tenha conseguido aumentar o acesso do jovem ao mercado de trabalho. E a majoração do período para ser aprendiz faz que esses jovens, ao invés de serem admitidos como empregados, acabem sendo admitidos como aprendizes. Aprendiz até 24 anos é desconfiável das boas intenções.”

Desse modo, a juíza é contrária à alteração da legislação que permitiu que jovens de até 24 anos de idade possam ser aprendizes, antes era apenas até os 18 anos de idade.

O juiz Lúcio argumenta que o crescimento econômico brasileiro registrado nos últimos anos pode ter grande relevância para melhorar as condições do mercado de trabalho, tal como diminuir a rotatividade, e propiciar a manutenção dos jovens no sistema educacional e não no mercado de trabalho. Ele acrescenta:

“A solução para o trabalho dos jovens é inicialmente o não trabalho. Outro ponto fundamental a ser atacado é a dinâmica do mercado de trabalho, uma política de emprego que incorpore os pais desses jovens no mercado de trabalho, eles que são as forças produtivas que devem ser utilizadas pelo sistema econômico.”

Lúcio também ressalta que os jovens não podem ser utilizados pelo capital como estratégia de rebaixamento do custo do trabalho e nem devem ser usados como substituição ao trabalho adulto. Ele explica que o trabalho precoce dos jovens diminui as possibilidades de mobilidade social futura, além de condenar esses jovens a uma cultura de trabalho de baixa produtividade e de pobreza familiar.

A juíza Fernanda também enfatiza que o melhor meio de melhorar as condições de trabalho dos jovens é retardar o ingresso desse grupo no mercado de trabalho. Ela destaca que é necessário o estabelecimento de condições para que as famílias possam manter os jovens na escola e não inseri-los precocemente no mercado de trabalho. Todavia, Fernanda menciona que o Brasil não oferece às famílias essas condições e por isso há muitos jovens no mercado de trabalho.

Segundo Fernanda, é fundamental a destruição dos vários tipos de discriminação no mercado de trabalho e, de acordo com a juíza, a sociedade precisa valorizar os direitos trabalhistas e considerá-los necessários. Nas suas palavras:

“Quando uma sociedade se conscientiza e internaliza esses direitos como necessidades, esse é um momento altamente revolucionário, mas nossa sociedade não passou por isso ainda, a gente, ainda, vive uma leniente ordem escravocrata.”

Se os trabalhadores não valorizam e nem consideram importantes os direitos trabalhistas tem-se maiores dificuldades para que haja uma luta contra a burla desses direitos e a continuidade da existência deles.

Já no entendimento do juiz Manuel, para melhorar as condições de trabalho dos jovens, é preciso limitar a jornada de trabalho. Ele considera que essa limitação é também importante para os trabalhadores mais velhos. Manuel se posiciona contra o prolongamento da jornada de trabalho e destaca que o aumento da jornada é marcada pela diminuição da produtividade do trabalhador.

Para Manuel, outro fator importante para melhorar as condições de trabalho da juventude é a melhoria dos sistemas de prevenção de acidentes. Ela assinala que, no Brasil, esses sistemas são muito ruins. Esse juiz entende que os jovens aceitam empregos precários porque consideram que eles são temporários e que representam um salto para um emprego melhor.

Outro juiz que trata da necessidade da melhoria da prevenção de acidentes de trabalho é Cristiano. Segundo ele, os jovens são as principais vítimas de acidentes de trabalho no Brasil e reconhece que ocorre daí porque as empresas aumentam o ritmo de produção sem treinar devidamente esses trabalhadores.

Cristiano acrescenta, ainda, que as empresas não oferecem as condições mínimas de trabalho para seus trabalhadores, por isso cresce o número de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais. Nas suas palavras:

“Faltam meios de evitar acidentes de trabalho no Brasil, com isso, afeta de forma mais acentuada os jovens, que não possuem vínculo sindical e boas condições no mercado de trabalho, além da imaturidade por ser quase sempre mais voluntarioso e disponível.”

Como relataram Manuel e Cristiano, pouco se faz para prevenir acidentes de trabalho entre os jovens trabalhadores. Junto a isso, há um desconhecimento dos jovens sobre os procedimentos de segurança do trabalho, o que os faz aceitarem mais facilmente o desrespeito desses procedimentos pelas empresas. Outro fator importante que gera grande número de acidentes de trabalho no Brasil é a ausência de atuação dos sindicatos e da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego para que as empresas cumpram as normas de saúde e segurança do trabalho. Dados da Previdência Social indicam que, no ano de 2007, aconteceram no Brasil aproximadamente 653 mil acidentes de trabalho, sendo que esses acidentes causaram a morte de cerca de 3 mil trabalhadores. Deve-se destacar que esses dados se referem apenas aos acidentes que foram informados à Previdência e que há empresas que não informam os órgãos responsáveis sobre os acidentes ocorridos em suas instalações.

Parte-se agora para a argumentação de Hermínio, que considera que a melhoria das condições de trabalho dos jovens é uma questão de políticas públicas e um problema bastante amplo. Esse juiz entende que é fundamental a implantação de políticas públicas destinadas aos jovens que se pautem em princípios constitucionais e de direitos humanos, feitas em diversas áreas: educação, trabalho, saúde, habitação, transporte, entre outras. Hermínio considera que tais políticas permitem a melhoria das condições de vida e trabalho dos jovens e que elas não devem se restringir aos jovens e precisam ser realizadas para todos os grupos sociais. Sobre essa situação, ele afirma também:

“Eu acho que é preciso que sejam garantidos aos jovens todos direitos humanos e sociais reconhecidos por nossa Constituição. O jovem é o nosso futuro, o futuro do país, então é extremamente importante que ele seja um portador de direitos e beneficiário de políticas públicas.”

Hermínio relata projetos realizados pela Justiça do Trabalho para levar o conhecimento dos direitos trabalhistas aos jovens, tal como é destacado abaixo:

“Aqui, nosso Tribunal tem feito alguns projetos com o intuito de aproximar o jovem ao conhecimento dos direitos do trabalho. Recentemente nós tivemos uma visita de estudantes do Segundo Grau [Ensino Médio] ao Fórum Ruy Barbosa e aconteceram palestras que explicaram como funciona a Justiça do Trabalho, quais são os procedimentos adotados e para que existe a Justiça do Trabalho.”

Além disso, esse juiz compreende que a Justiça do Trabalhista tem limitada atuação para melhorar as condições de trabalho dos jovens e uma das ações possíveis de ser realizada por essa Justiça é a de esclarecer à população, especialmente aos jovens, como atua a Justiça do Trabalho e quais são os direitos trabalhistas. E ele descreve que, ao longo das audiências, o juiz pode, esclarecer trabalhador e empregador sobre seus direitos e pode quando existe jovens trabalhadores, dizer como os conflitos podem ser resolvidos, quais direitos foram desrespeitados e explicar da existência da possibilidade do acordo.

O juiz Moacyr lembra que a legislação e as políticas públicas não levam em conta a saúde dos jovens que trabalham, nem aspectos como o fato de se trabalhar em pé ou sentado a jornada de trabalho inteira e o de carregar peso, nem aspectos como o da pressão no ambiente de trabalho. Para esse juiz, falta uma legislação que trate da especificidade do trabalho dos menores de 18 anos, uma vez que existe apenas legislação que proíbe o trabalho em locais que possam agredir a moral desses indivíduos.

Esse magistrado avalia que a Justiça do Trabalho tem papel relevante para melhorar as condições de trabalho dos jovens, mas esse papel não tem sido exercido e o estágio é exemplo disso. Ele comenta sobre a questão de retardar o ingresso dos jovens no mercado de trabalho e explica que essa ação é uma preocupação estrutural para proteger os adultos que já trabalham, mas disse que concorda com essa medida. Contudo, para esse juiz, o modelo de sociedade e de mercado de trabalho é totalmente contrário à idéia bonita de retardar o ingresso dos jovens no mercado de trabalho.

Moacyr argumenta que o trabalho dos jovens é uma questão social e econômica de difícil resolução, mas que é preciso garantir aos jovens os mesmos direitos dos trabalhadores adultos.

Por fim, O juiz Osvaldo considera que é preciso criar estímulos para que os jovens consigam o primeiro emprego e que as empresas contratem aqueles que estão no início de carreira. Sobre as empresas, esse juiz diz:

“As empresas não querem investir no jovem porque sabem que ele vai trabalhar e depois vai trabalhar em uma concorrente sua. Mas, ao mesmo tempo, ela não cria mecanismos de estímulo à permanência no emprego.”

Como políticas de formação profissional para os jovens, Osvaldo avalia como importantes o estágio e o contrato de aprendizagem, mas desde que eles não sejam utilizados como precarização.

Quanto às condições de trabalho dos jovens, Osvaldo explica que a rotatividade do mercado de trabalho brasileiro prejudica bastante a juventude e que a nossa legislação acaba por incentivar essa rotatividade. Ele ressalta a importância de criar uma legislação que proteja o trabalhador contra a dispensa arbitrária.

Muitos jovens vivem o drama da rotatividade, como foi destacado por Osvaldo e Lúcio, e sabem que são quase ‘descartáveis’ para muitas empresas. Isso porque são mão-de-obra disposta a aprender e aceitar os ditames do capital com o objetivo de conseguir um emprego melhor.

Comparam-se os pontos salientados pelos juízes sobre as questões discutidas nesta seção. Vários entrevistados trataram de aspectos relacionados às condições de trabalho e de vida dos jovens. A juíza Natália entende que os jovens precisam conhecer seus direitos e que a escola deve ser uma instituição que informe aos seus estudantes os direitos que eles possuem. Ao mesmo tempo Hermínio entende que os jovens precisam de políticas públicas e devem ser tratados como cidadãos de direitos.

Outro aspecto que tem posição parecida entre alguns juízes é a questão do retardamento do ingresso dos jovens no mercado de trabalho. Os juízes Lucio, Moacyr e Fernanda concordam com esse retardamento. O juiz Moacyr faz uma ressalva ao dizer que o modelo de sociedade e de mercado de trabalho encontrado no Brasil impede que os jovens tenham condições de postergar o ingresso no mercado de trabalho.

Quanto às medidas que podem melhorar as condições de trabalho dos jovens, as principais foram as seguintes: retardar o ingresso no mercado de trabalho; limitar a jornada de trabalho; melhorar os sistemas de prevenção de acidentes de trabalho; melhoria da legislação e das políticas públicas para os jovens trabalhadores; controlar a rotatividade.

Os juízes Hermínio e Moacyr têm visões diferentes sobre o papel da Justiça do Trabalho para melhorar as condições de trabalho dos jovens. O primeiro considera que essa Justiça tem papel limitado e que cabe às políticas públicas criarem as condições para a melhoria das condições de vida e trabalho dos jovens. Ao passo que o juiz Moacyr compreende que a Justiça do Trabalho tem papel relevante na melhoria das condições de trabalho dos jovens, mas que essa Justiça não tem exercido esse papel.

As juízas Fernanda e Natália afirmaram, por sua vez, que é necessário ampliar a punição aos empregadores que desrespeitam os direitos trabalhistas.

Entende-se que as medidas sugeridas pelos juízes para melhorar as condições de trabalho dos jovens são muito importantes. Porém, para serem implantadas, necessitam da mobilização dos jovens, dos sindicatos, dos órgãos de fiscalização do Estado, da atuação da Justiça do Trabalho na punição das empresas que desrespeitam direitos trabalhistas, da criação e ampliação das políticas públicas para a juventude.

5.1.8 A Justiça do Trabalho tem função educativa?

Nesta seção é analisada se a Justiça do Trabalho tem a função de ajudar a alterar as condutas dos atores sociais, especialmente dos empregadores que desrespeitam os direitos trabalhistas. Sendo assim, discute-se a função educativa da Justiça do Trabalho a partir das entrevistas realizadas com os magistrados.

Para a juíza Fernanda, quando a Justiça do Trabalho concretiza direitos e penaliza as empresas que não respeitam os direitos dos trabalhadores, ela está exercendo uma função pedagógica. Essa juíza considera que a Justiça Trabalhista no Brasil nasceu com uma fisionomia própria, visto que teve início a partir das profundas desigualdades do modo de produção capitalista.

Fernanda reconhece que, na prática, a função pedagógica da Justiça do Trabalho apenas se dá quando ela efetivamente assegura o cumprimento dos direitos trabalhistas. Ela assinala que a Justiça do Trabalho realiza uma regulação do trabalho e todo tipo de regulação é importante porque garante patamares mínimos civilizatórios.

Ao ser questionado sobre o papel educativo da Justiça do Trabalho, o juiz Moacyr diz não ter nenhuma dúvida sobre esse papel da Justiça do Trabalho e comenta que, se ela não tiver uma função educativa não tem nenhuma relevância. Ele diz que há inúmeros exemplos de alteração da conduta dos empregadores devido às decisões da Justiça do Trabalho. Entre os exemplos citados por Moacyr estão: empresas que não registravam seus trabalhadores passam a registrar, empresas que não realizavam o pagamento de horas extras passam a realizar, entre outros. Nas palavras de Moacyr:

“No fundo, pelo que eu vejo, a atuação da Justiça não pode ser aquela pura e simples de estabelecer defeitos jurídicos para uma realidade doente: tem que interferir na realidade para alterá-la e essa é uma função da Justiça. Isso tem sido feito aqui em Jundiaí.”

Esse juiz considera que além de função educativa, a Justiça do Trabalho possui como função interferir na realidade social e possibilitar que ela seja mais justa. Ao possibilitar aos jovens que possuem empregos precários o acesso aos direitos trabalhistas e a melhores condições de trabalho a Justiça do Trabalho intervém na realidade social, cita o magistrado.

Contudo, Moacyr considera que há limites na atuação da Justiça, pois, mesmo possibilitando melhorias nas condições de vida dos indivíduos, ela não consegue resolver todos os problemas sociais, tal como destacam as palavras desse juiz:

“A Justiça do Trabalho estabelece situações de melhorias, mas a Justiça do Trabalho não vai melhorar a sociedade como um todo porque existem muitos fatores que vão precisar existir, como a melhoria da economia, melhoria da educação, ou seja, um conjunto de fatores.”

De acordo com Moacyr, a função educativa da Justiça do Trabalho também se manifesta quando ela mostra para a sociedade que as normas jurídicas devem ser respeitadas. Ele argumenta que quando a Justiça do Trabalho mostra que tanto faz respeitar os direitos ela interfere na sociedade de forma negativa.

Discute-se essa questão para o juiz Hermínio. Ele entende que a função educativa não é a primeira missão institucional da Justiça do Trabalho. Hermínio destaca que a principal missão dessa Justiça é resolver de forma pacífica os conflitos trabalhistas que se originam na sociedade. Sobre isso ele comenta:

“Logicamente, ao atuar como órgão que possibilita a solução pacífica de conflitos, a Justiça do Trabalho já tem uma função pedagógica porque mostra a possibilidade dessa solução pacífica dos conflitos. Também acho que é importante no sentido de que a Justiça do Trabalho, ao mostrar que a fraude é condenada pelo ordenamento jurídico e pelo sistema judiciário, levará a uma forte função educativa em que os desrespeitadores não ficarão impunes a uma fraude ou desrespeito ao Direito do Trabalho porque a Justiça do Trabalho irá tomar conhecimento disso através de uma ação individual ou de uma ação coletiva movida pelo sindicato ou pelo Ministério Público, que aplicará o direito para evitar a fraude aos direitos trabalhistas.”

Além disso, Hermínio esclarece outros dois aspectos que demonstram a função educativa da Justiça do Trabalho. O primeiro deles se refere à atuação dos juízes, que podem, durante as audiências, explicar para as partes o andamento do processo e as implicações de se fazer ou não um acordo. O outro aspecto é o trabalho da Justiça do Trabalho no sentido de informar aos trabalhadores, e à sociedade como um todo, quais são os direitos trabalhistas e como se dá o funcionamento da Justiça do Trabalho.

Convém destacar que três juízes entrevistados no Rio Grande do Sul, Cristiano, Natália e Manuel, concordam que a Justiça do Trabalho tem uma importante função educativa e tem relevância inclusive para a democracia no país.

Ao mesmo tempo o juiz Osvaldo considera como fundamental a função educativa da Justiça do Trabalho. De acordo com a análise desse magistrado, essa função se deve ao fato de que a Justiça do Trabalho interfere na atividade econômica. Assim, para esse juiz: “Quanto mais ela interfere na atividade econômica, mais ela modaliza a conduta”. Osvaldo argumenta que a jurisprudência também tem caráter pedagógico e que o comprometimento dos juízes é fundamental para a função pedagógica da Justiça do Trabalho.

Segundo Osvaldo, cresce na Justiça do Trabalho o dano moral coletivo, que é uma forma interessante de valorizar a função pedagógica dessa Justiça. Ele descreve o dano moral coletivo:

“Hoje se intensifica uma tendência do dano moral coletivo, então há certas ações que, além do juiz mandar pagar as indenizações devidas ao trabalhador, ele pode também indenizar por danos morais coletivos. Como seria isso? É estabelecido o

valor a ser pago ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) ou para reverter à própria comunidade, uma coisa que eu acho interessante. Um exemplo, aquele empregador que explorou trabalho infantil pode ser condenado a construir uma escola na comunidade onde ele explorava trabalho infantil e mantê-la durante 10, 15 anos, quer dizer como forma de compensar o dano social que ele causou. Essa é uma situação muito discutida dentro da jurisprudência trabalhista. Eu até obrigaria colocar uma plaquinha: essa escola foi construída por determinação do juiz tal no processo tal em razão de uso de mão-de-obra infantil.”

Vale salientar que o dano moral coletivo é uma forma relevante de punir o empregador que desrespeita os direitos trabalhistas e, ainda, possui força de ser um exemplo para aqueles que quiserem fazer igual.

O juiz Lúcio assinala que no plano coletivo a Justiça do Trabalho tem uma função educativa, sobretudo quando sua ação complementa o que é feito pelo Ministério do Trabalho e Emprego e pelo Ministério Público do Trabalho. Lúcio explica que no plano individual, o papel educativo da Justiça do Trabalho se perde devido à sua baixa repercussão na sociedade, uma vez que se atinge um empregador enquanto os outros continuam com práticas degradantes.

Agora se discute as semelhanças e diferenças nas falas dos juízes sobre a função educativa da Justiça do Trabalho. Todos os entrevistados afirmaram que a Justiça do Trabalho tem uma função educativa, a diferença está na forma que essa função se manifesta. Os juízes Moacyr e Fernanda salientaram que a função educativa da Justiça do Trabalho se manifesta quando ela garante direitos e penaliza empresas que desrespeitam direitos. Moacyr destacou que a Justiça do Trabalho consegue alterar a conduta dos empregadores a partir das suas decisões.

O juiz Osvaldo lembrou que a função educativa da Justiça do Trabalho se dá quando ela interfere na dinâmica econômica. A esse respeito, o juiz Hermínio destacou que a função educativa não é a primeira missão institucional da Justiça do Trabalho, mas essa é uma missão muito importante da Justiça Trabalhista.

Um visão interessante acerca da função educativa da Justiça do Trabalho é a do juiz Lúcio, que entende que essa função se dá com maior intensidade no plano coletivo do que no plano individual. Ele explica que no plano coletivo a Justiça do Trabalho complementa o que é feito pelo Ministério do Trabalho e Emprego e pelo Ministério Público do Trabalho. Enquanto isso, no plano individual, o papel educativo da Justiça do Trabalho se perde, pois só atinge a um único empregador.

A Justiça do Trabalho é de grande relevância tanto para garantir direitos burlados como para punir empregadores mal intencionados. Nesse sentido, essa punição pode servir de exemplo para que ele e outros empregadores não repitam no desrespeito aos direitos dos trabalhadores. Contudo, para que essa Justiça cumpra essas duas funções, é muito importante a atuação dos juízes, dos advogados e até dos trabalhadores quando ingressam com ações trabalhistas.

5.1.9 O que dizem os juízes sobre o estágio

Em relação ao estágio, todos os juízes entrevistados se posicionaram de forma crítica e destacaram o desvirtuamento desse contrato, que o afasta de seus verdadeiros objetivos.

Um dos posicionamentos mais críticos é do juiz Moacyr, que considera inconstitucional a legislação do estágio. Destaca-se, abaixo o argumento desse juiz:

“Do ponto de vista jurídico, eu acho que há uma grande inconstitucionalidade da lei que estabelece o estágio sem admitir todos os direitos trabalhistas, não tem nenhum argumento sócio-econômico que ratifique isso, que no fundo, o contrato de estágio representa apenas o fornecimento de mão-de-obra mais barata, é isso. Há a idéia de estágio como meio de ingresso ao mercado de trabalho, de preparação, mas é quase insignificante o número de estagiários que se tornam empregados das empresas em que estagiavam.”

Moacyr indica que o estágio é um meio de utilizar mão-de-obra barata e qualificada e a legislação acentua isso ao garantir poucos direitos aos estagiários e ao criar uma grande diferenciação com os trabalhadores formais. Um ponto destacado por esse juiz é que as empresas tendem a não efetivar os estagiários e preferem contratar outros no lugar daqueles que não podem mais estagiar, seja pelo fim do contrato de estágio, seja pelo término dos estudos.

Para Moacyr, o estágio garante experiência, mas ela poderia ser garantida com acesso aos direitos trabalhistas. Nas palavras desse magistrado: “se o propósito da empresa é ajudar, tem que ajudar proferindo a condição de cidadania por inteiro, não aproveitando da necessidade para reduzir a pessoa a uma condição de subcidadania”. Esse entrevistado argumenta que a lei do estágio é um absurdo e que é preciso acabar com ela e com o próprio estágio e isso influenciaria no nível de emprego na economia.

A juíza Fernanda também destaca na entrevista os instrumentos de precarização presentes no contrato de estágio, sobretudo a falta de garantia de direitos e um tipo de mão-de-obra mais

barata para a empresa. Ela diz ainda: “o estágio retira empregos das pessoas que estão necessitando desses trabalhos e as empresas colocam jovens com custos menores e sem os direitos sociais”. Desta forma, Fernanda destaca que as empresas utilizam o estágio como meio de substituir mão-de-obra adulta e formal, que gera problemas sobre o financiamento das políticas sociais, uma vez que seus recursos são provenientes das contribuições existentes nos contratos formais de trabalho.

No entendimento de Fernanda, o estágio é uma forma mascarada de burlar a relação de emprego. Segundo suas palavras:

“O problema do estágio não está só na remuneração, que é pequena, mas também na falta de direitos, é uma forma transversa de retirada do mundo do trabalho de trabalhadores com direitos e com contribuições sociais para esse fundo público que mantém as políticas de bem-estar social.”

Para o juiz Osvaldo, o estágio é largamente utilizado como forma de precarização. Um setor que o juiz destaca como grande utilizador de estágios é o setor financeiro, que contrata estagiários para fazer funções de empregado sem pagar salário, apenas uma bolsa-auxílio, e sem qualquer direito trabalhista. Um exemplo citado pelo juiz é o caso de certos bancos que contratam estagiários de economia para fazer atendimento em filas e em caixas eletrônicos.

Perguntado sobre a nova lei do estágio, Osvaldo argumenta que ela garante alguns direitos trabalhistas ao estagiário, mas essa lei não altera o problema do uso inadequado do estágio pelas empresas. Para esse juiz, o estágio indica os resíduos escravistas⁸⁴ presentes nas relações sociais no Brasil. Em suas palavras:

“Há um traço escravista presente, há uma coisa meio imanente de apropriação do trabalho com baixo custo, parece que é uma tendência de se achar uma forma de redução do custo de apropriação da mão-de-obra. Isso é feito de diversas maneiras. Uma das formas principais que nos temos são essas figuras de trabalho atípico, ou seja, pessoas contratadas sob um falso nome de estagiário, cooperado, autônomo, de pessoa jurídica, quando na realidade é um empregado disfarçado. Então, o grave problema do estágio é esse o desvirtuamento que existe da sua função primordial porque a função do estágio é o complemento da atividade prática que se tem na escola. O que a gente observa é que muita gente utiliza para substituir mão-de-obra, claro precarizando o trabalho das pessoas, ampliando a mais valia.”

⁸⁴ O Brasil demorou a abolir a escravidão, sendo um dos últimos países a abolir essa forma de trabalho e de exploração do ser humano.

Já no entendimento de Natália, o estágio tem um objetivo bom, que é possibilitar a inserção dos jovens no mercado de trabalho, porém vem sendo precarizado. Ela destaca que a legislação do estágio ao dizer que estagiário não é empregado acabou, precarizando e fez o estágio mascarar uma relação de trabalho.

Natália estabelece abaixo os critérios de um verdadeiro estágio:

“O verdadeiro estágio tem que ter relação com o que o jovem está estudando, tem que oferecer boas condições no local em que o estudante presta serviço e tem que haver acompanhamento da escola ou universidade, tudo isso está lá no requisito da lei. Na prática, a gente vê que muitas vezes o nome é de estágio, mas é uma relação de trabalho sem nenhum vínculo real de aprendizagem. Então, eu acho que o estágio como idéia, é como cooperativa, é muito legal, mas, na prática, distorce um pouquinho. Na prática eu vejo o estágio com muito receio.”

A juíza Natália relata que já recebeu muitos processos de estagiários, inclusive da área de direito. Ela explica como se dá a desvirtuação do estágio na área de direito: o estagiário faz todas as atividades de advogado, menos acompanhar audiências como não é permitido pela OAB (Ordem dos Advogados do Brasil), e, ainda, recebe muito pouco e estagia por um tempo superior ao que a lei permite. A juíza destaca que há indivíduos que continuam a estagiar mesmo depois de terminar o curso de Direito. Como na área de direito, em que a competição é grande, ter um estágio é algo que diferencia o estudante de outros estudantes, então o jovem acaba por aceitar esse tipo de estágio. Junto a isso, esse estagiário tem a esperança de que o estágio represente a conquista de um emprego.

De acordo com Natália, o estágio virou um bom negócio para o capital, tanto o é que há estagiários até em lojas e os trabalhadores formais acabam sendo trocados por estagiários.

Outra entrevista em que a reflexão sobre a questão do estágio foi importante é a do juiz Cristiano. Na visão desse juiz, a nova lei do estágio tem como pretensão melhorar o estágio, uma vez que a anterior, criada em 1977, é mal feita e não garante proteções mínimas ao estagiário. Ele acrescenta:

“A lei do estágio deixa espaço para a exploração do estagiário, pois se mascara a situação sem qualquer direito trabalhista. As intermediadoras (agente de integração) dão cobertura à precariedade do estágio, há, assim, uma simulação de estágio em que beneficia o empregador.”

Cristiano destaca que a atuação dos agentes de integração incentiva a precarização do estágio, uma vez que essas instituições não cumprem suas verdadeiras funções. Esse juiz ressalta, ainda, a necessidade de regulação e de fiscalização do estágio para que ele possa cumprir a sua verdadeira função.

Perguntado sobre a questão do estágio, o juiz Lúcio entende que esse tipo de contratação é pura e simples substituição de mão-de-obra adulta, especialmente em atividades que exigem muito esforço físico e em que há exposição a agentes insalubres e perigosos. Isso denota que nem mesmo a saúde de indivíduos em formação, tal como os jovens, é preservada pelos agentes do capital durante o estágio.

Para Manuel, o estágio tem muitas fraudes e a responsabilidade por isso é das empresas. Esse juiz entende que as instituições de ensino poderiam exercer um papel mais ativo no estágio, principalmente fiscalizando-o e evitando o desvirtuamento. Ele ressalta também: “As empresas não sabem se organizar para o estágio. Há estagiário que acaba fazendo horas extras, que trabalha mesmo quando deixou de estudar.”

Por sua vez, o juiz Hermínio compreende o estágio como um importante mecanismo para que os jovens obtenham o primeiro contato com o mercado de trabalho, entendam como funciona o ambiente empresarial e garantam uma renda. Mas Hermínio reconhece que, durante o estágio, é preciso que as empresas respeitem as condições de aprendizado dos estudantes e suas especificidades, visto que o estagiário não pode ser visto como mais um empregado da empresa.

Para Hermínio, o estágio permite ainda a aquisição de experiência profissional e garante o aumento do currículo, tal como é demonstrado abaixo em um trecho da entrevista:

“Além disso, o estágio possibilita que o jovem possa ganhar experiência, seja experiência técnica, seja experiência de convívio profissional, que é muito importante também, a criação do *network*, que é uma coisa muito importante que é conhecer pessoas que depois possam vir a ser referências e fazer indicação de algum trabalho. E com o *network* um colega de trabalho pode lembrar do estagiário. Isso tudo é importante e é claro aumenta o currículo do estagiário.”

Ao longo da entrevista, o juiz também destacou as irregularidades encontradas nos estágios. Ele salientou que as fraudes ao estágio são muito comuns. Sobre esse aspecto ele afirmou também:

“Os problemas são as fraudes ao estágio, que são muito comuns, esse é o grande problema, que é um problema de todas as formas alternativas de prestação laboral (cooperativas, estágio, etc.). A cooperativa em tese é uma idéia maravilhosa, as pessoas trabalham e se juntam para conseguir melhores condições de trabalho, mas a quantidade de fraude acaba gerando uma dificuldade até para o cumprimento da lei. No caso do estágio, ocorre uma coisa, não tão radical, que é a existência de fraudes. Então, você contrata um empregado, mas chama de estagiário para não garantir os direitos empregatícios. Não se pode sobre a égide de um contrato de estágio explorar a força de trabalho de um jovem como de um trabalhador empregado.”

Hermínio argumenta que o estagiário deve ser contratado pelas empresas com o respeito da legislação e sem ser uma máscara para o contrato de trabalho. Além disso, esse juiz afirma que estágios desvirtuados não garantem qualquer aprendizagem profissional para os jovens, apenas ‘ensinam’ os jovens que o caminho é a fraude. Hermínio assinala também que a dignidade dos jovens como cidadãos e estagiários devem ser respeitadas pelas empresas que contratam estagiários.

Outro aspecto lembrado pelo juiz é o grande número de processos trabalhistas movidos por estagiários, inclusive contra grandes empresas e empresas estatais. Porém, ele reconhece que o maior número de processos de estágios tem, como réu, pequenas e médias empresas, por terem piores assessorias jurídicas e isso leva a maiores dificuldades para saber exatamente o que deve ser feito para respeitar a legislação do estágio. Hermínio menciona que existem empresas que conhecem a legislação do estágio, mas a desrespeitam simplesmente para ter mais lucro. Ele avalia que o estágio não é ruim, o problema é a fraude a sua legislação. Hermínio entende que a nova lei de estágio é muito melhor que a lei anterior.

Na visão de Hermínio, um dos problemas mais graves do estágio é quando o estagiário realiza atividades que não tem qualquer relação com sua formação. Esse juiz argumenta que uma das maneiras de diminuir as fraudes ao estágio é a melhoria da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e do Ministério Público do Trabalho (MPT) juntamente com a atuação dos sindicatos. Ele reconhece que a Justiça do Trabalho também tem um papel importante, sobretudo quando condena um empregador que utilizava indevidamente o trabalho de um estagiário.

As falas dos juízes indicam que todos possuem uma visão bastante crítica do estágio. Entre boa parte dos juízes o problema do estágio é o seu desvirtuamento e o desrespeito da legislação pelas empresas. A juíza Fernanda citou que muitas vezes os estagiários são utilizados

nas empresas para substituir trabalhadores adultos e formais e que as vantagens para as empresas em contratar estagiários são várias, principalmente por causa do não pagamento de direitos trabalhistas e da baixa remuneração dos estagiários. O juiz Cristiano lembrou que os Agentes de Integração acabam fazendo ‘vistas grossas’ e facilitando a precarização do estágio. Além do mais, o juiz Lúcio comentou que as instituições de ensino deveriam ter um papel mais ativo no estágio para que os estagiários não encontrassem condições tão precárias ao longo do estágio.

Vale salientar que a visão mais positiva sobre o estágio é do juiz Hermínio e a mais negativa é a do juiz Moacyr. Hermínio entende que o estágio pode ser um importante mecanismo para que os jovens possam ingressar no mercado de trabalho e colocar em prática os conhecimentos da teoria. Ao passo que Moacyr afirma que a lei do estágio é anticonstitucional e que o estágio é uma forma de fornecer para as empresas mão-de-obra barata e qualificada. Ele ainda entende que o estagiário vive uma condição de subcidadania e que o estágio deveria ser extinto para afetar de forma positiva o nível de emprego.

Os juízes Osvaldo e Cristiano consideram que a nova lei do estágio é melhor que a anterior, mas é preciso garantir mecanismos de aprendizagem no estágio.

As entrevistas indicam que a visão negativa, ou mesmo com algumas ressalvas, sobre o estágio não é apenas dos estagiários, mas também dos juízes. Isso demonstra que as formas de desvirtuamento do estágio pelas empresas são conhecidas pelos juízes trabalhistas, o que dá a eles condições de punir essas empresas e de mostrar que a legislação do estágio deve ser respeitada. A mudança da legislação do estágio foi importante, porém é necessário que as instituições de ensino e os órgãos estatais da área do trabalho (Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho e Justiça do Trabalho) cumpram suas funções para que muitos jovens não sejam condenados a fazer estágios que nada trazem de aprendizagem e de experiência positiva.

5.2 Os argumentos dos advogados trabalhistas

Neste tópico são analisadas as entrevistas realizadas com advogados trabalhistas da região de Campinas. Não se pode deixar de salientar que o número de entrevistados é reduzido porque muitos advogados não aceitaram conceder entrevistas e os motivos para isso compreendem desde o receio de que a entrevista atrapalhasse a carreira, mesmo o entrevistado não sendo identificado,

até a falta de interesse de tratar de questões relacionadas aos jovens trabalhadores que procuram à Justiça do Trabalho.

Para compreender a atuação desses profissionais e, por uma questão de método, foram entrevistados advogados de reclamantes que trabalham com jovens e advogados de reclamadas que tiveram ações trabalhistas movidas por jovens. Cada um desses grupos tem uma visão específica sobre a Justiça do Trabalho e os jovens que recorrem a essa Justiça. Assim como esses profissionais informam as especificidades da defesa dos jovens que recorrem à Justiça Trabalhista ou da defesa das empresas que tiveram processos movidos por jovens.

A análise desses dois grupos é feita separadamente, primeiramente dos advogados de reclamantes e, em seguida, dos advogados de reclamadas. No segundo grupo, pretendia-se entrevistar advogados de reclamadas dos dois sexos, mas apenas advogadas aceitaram ser entrevistadas.

5.2.1 Advogados de reclamantes

Pretende-se identificar neste tópico os principais argumentos dos advogados entrevistados sobre os jovens que vão a Justiça do Trabalho e como é realizada a defesa desses jovens. A análise está dividida em seis seções: (i) Como é a defesa dos jovens que vão à Justiça do Trabalho?; (ii) A situação financeira e familiar influencia na busca dos jovens pela Justiça do Trabalho?; (iii) Os jovens deveriam procurar mais a Justiça do Trabalho?; (iv) Quais os direitos que os jovens mais buscam na Justiça do Trabalho?; (v) Em que circunstâncias os jovens devem aceitar acordos?; (vi) A Justiça do Trabalho tem atuado para garantir aos jovens direitos trabalhistas negados pelos empregadores?

Para esse tópico foram entrevistados três advogados: Mariano⁸⁵, que atua em seu escritório em um município da Região de Campinas, Luiza, que é advogada de um sindicato localizado na Região de Campinas e Paula, que advoga para um escritório que presta serviços para um sindicato da Região de Campinas.

⁸⁵ A pesquisa não identifica o nome dos advogados e são utilizados outros nomes para tratar das respostas dadas por eles nas entrevistas.

5.2.1.1 Como é a defesa dos jovens que vão à Justiça do Trabalho?

Perguntou-se aos entrevistados se é diferente defender jovens trabalhadores e como é realizada a defesa desses indivíduos.

Segundo Mariano, essa diferenciação não existe e o que ele percebe é que os jovens, diferentemente dos adultos, não consideram que perder o emprego representa o fim do mundo, e então procuram a Justiça do Trabalho e seus direitos. Ele explica:

“Os jovens perdem o emprego levantam a cabeça e continuam a vida. No caso de reclamantes com mais idade, eles ficam muito mais preocupados com sua reintegração no mercado de trabalho, coisa que não acontece com os jovens.”

O argumento de Mariano em parte faz sentido, sobretudo nos casos de jovens que não são casados, não têm filhos e ainda moram com os pais. Por outro lado, muitos jovens têm receio de perder um emprego por saber que as condições oferecidas pelo mercado de trabalho tornam grande a dificuldade para se conseguir um novo emprego.

Luiza também considera que não há diferenças no trabalho do advogado quando o reclamante é jovem. Mas explica que o fato de um jovem ingressar com a ação pode ser utilizado como argumento para que se ganhe a ação. Como exemplo disso, ela afirma que sensibiliza mais o juiz o fato de um jovem não ter o acesso a equipamentos de segurança do que um adulto, por exemplo.

Já para Paula, existem diferenças na atuação dos advogados quando os reclamantes são jovens, pois os jovens estão mais propensos a aceitarem acordos. Paula considera que o medo quanto a ‘sujar o nome no mercado de trabalho’ é um estímulo para a aceitação do acordo. Nas palavras de Paula:

“Persiste a idéia de que a empresa pode prejudicá-los. Ideia que o advogado não tem como contrapor e que o melhor é aceitar o que propõe o empregador.”

Paula indica a imaturidade dos jovens em momentos da audiência, sobretudo quando eles têm que decidir se devem ou não aceitar um acordo.

A entrevistada Paula coloca questões relevantes para os jovens que procuram à Justiça do Trabalho, especialmente a questão dos acordos. E os acordos são aceitos tanto nos momentos que os jovens necessitam de recursos, quando estão desempregados, por exemplo, como em momentos que são marcados pelo medo de que o processo pode prejudicar sua evolução

profissional. Nos dois casos, os advogados têm dificuldades para mostrar para os jovens que certos acordos não são a melhor forma para se encerrar um processo.

5.2.1.2 A situação financeira e familiar dos jovens influencia na procura da Justiça do Trabalho?

A situação financeira e familiar dos jovens pode estimular ou mesmo inibir a busca pela Justiça do Trabalho por parte dos jovens, por isso discute-se, nesta seção, como os advogados entrevistados vêem essa questão.

Para Luiza, o que influencia os jovens que recorrem à Justiça do Trabalho é a necessidade de receber os direitos, ficando em segundo plano a influência familiar e a escolaridade. Ela argumenta ainda: “aqui o público é diferente, é de sindicato e não tem dinheiro para pagar advogado, é um público de baixa renda”.

Os jovens atendidos por Luiza dependem dos advogados do sindicato para ter acesso a um advogado e, assim, poder ter uma defesa durante a audiência trabalhista e não ceder por desconhecimento da lei à pressão do empregador.

Por outro lado, Mariano argumenta que a pressão familiar influencia procura dos jovens pela Justiça do Trabalho, pois pode ser um meio de conseguir algum dinheiro quando a situação financeira da família é difícil. Mariano argumenta que a escolaridade influencia pouco, mas ela pode ajudar para que os jovens procurem seus direitos na Justiça.

Por último, Paula explica que a situação financeira e familiar dos jovens influencia na busca da Justiça Trabalhista. Para ela, os jovens que consideram que ganham bons salários não procuram a Justiça do Trabalho, pois se sentem satisfeitos ou têm medo que os empregadores não contratem pelo fato de terem procurado à Justiça.

Paula assinala que os jovens não escolarizados ou que têm baixa escolaridade não procuram a Justiça do Trabalho, se quer procuram os advogados quanto à possibilidade de ingressar com ação trabalhista.

O fato citado por Paula de que jovens pouco escolarizados não procuram a Justiça do Trabalho pode ser explicado pelo fato de que eles não possuem conhecimentos dos seus direitos. Além disso, que talvez esses jovens nem saibam que existe uma esfera da Justiça especializada no julgamento dos conflitos entre capital e trabalho.

5.2.1.3 Os jovens deveriam procurar mais a Justiça do Trabalho?

A questão levantada por alguns juízes entrevistados de que os jovens deveriam recorrer mais a Justiça do Trabalho é aqui discutida a partir da visão dos advogados que foram entrevistados.

Luiza ressalta que os jovens deveriam procurar mais a Justiça do Trabalho. Porém, ela menciona que há uma barreira a ser vencida para que isso aconteça, o receio de que ir a Justiça do Trabalho gere maiores dificuldades para conseguir um novo emprego. Ela acrescenta também:

“Eu sempre digo aos jovens que eu atendo que ir à Justiça não gera problemas para um novo emprego e que eles devem procurar a Justiça, pois pode ser a única forma de ter acesso aos direitos.”

Na visão de Luiza, a prática da lista negra é realizada com maior intensidade por empresas que atuam na marginalidade, que sempre desrespeitam direitos.

O incentivo de Luiza para que os jovens busquem a Justiça do Trabalho é importante, pois ela trabalha em um sindicato que possui muitos jovens no início de carreira e que muitas vezes, têm direitos burlados.

Por outro lado, Mariano considera que não apenas os jovens, mas todos os cidadãos deveriam procurar mais a Justiça do Trabalho. Mariano argumenta que o desrespeito aos direitos dos trabalhadores é muito grande e isso acaba por motivar a procura da Justiça do Trabalho. Esse entrevistado entende que a luta dos jovens contra esse desrespeito vai além da Justiça do Trabalho, porém possui nessa Justiça uma grande aliada.

Segundo Mariano, o aumento do número de jovens na Justiça do Trabalho é importante para ele e outros advogados, pois proporcionará uma ampliação do número de clientes. Mariano ainda assinala que o trabalho de um bom advogado pode estimular que os jovens estimulem outros jovens a procurar a Justiça do Trabalho.

Por fim, Paula afirma que os jovens devem recorrer mais à Justiça do Trabalho, pois têm muitos direitos básicos desrespeitados, especialmente no caso de estagiários em que há grande número de fraudes ao contrato de estágio.

Os entrevistados Mariano e Paula têm total razão quando argumentam que o desrespeito a direitos é um estímulo para a procura da Justiça do Trabalho. Contudo, muitos jovens ‘sofrem calados’ e preferem não buscar a Justiça e vários deles entendem que o desrespeito a direitos é

uma situação a ser enfrentada, tanto para crescerem profissionalmente, quanto para se preparem para a vida adulta.

5.2.1.4 Quais os direitos que os jovens mais buscam quando vão à Justiça do Trabalho?

Entender alguns dos direitos que os jovens mais buscam na Justiça do Trabalho é relevante para este estudo.

Ao ser questionado sobre isso, Mariano assinala que não é possível especificar o que os jovens mais buscam na Justiça do Trabalho. Contudo, o que ele percebe é que os jovens, quando ingressam com a ação, sempre buscam tudo o que pode, buscam até pequenos direitos não pagos como folgas ou cestas básicas não recebidas.

Não se pode perder de vista que esses pequenos direitos muitas vezes são percebidos não pelos jovens, mas por seus advogados. A busca inclusive desses pequenos direitos é de grande importância, pois o fato do trabalhador ter direito a uma cesta básica e não receber já é um passo para que o empregador desrespeite outros direitos. Quanto à cesta básica não recebida, principalmente para os trabalhadores de menor remuneração, pode significar o não acesso da família à alimentação.

De acordo com Luiza, os direitos mais buscados pelos jovens na categoria que o sindicato que ela trabalha representa são: horas extras, diferenças salariais e desrespeitos a convenção coletiva. Luiza ressalta que o sindicato já atuou também em processos que envolviam estágios desvirtuados.

Segundo Luiza, os casos mais graves de estágios desvirtuados foram dois jovens que estagiavam em uma loja e estavam cursando o Ensino Médio, sem qualquer caráter pedagógico e respeito à legislação. Ela argumenta que o sindicato incentivou que os jovens entrassem com ações trabalhistas e eles acabaram entrando com as ações. Mas, apenas em um deles a Justiça do Trabalho considerou o estágio fraudulento, no outro foi definido pelo juiz que não havia vínculo empregatício. Luiza diz: “são juízes diferentes, mas em um caso caracteriza-se vínculo empregatício e no outro não, sendo que os jovens estagiaram na mesma empresa e nas mesmas condições, é demais. Por que isso?”.

O fato do sindicato em que Luiza trabalha incentivar que os estagiários que tiveram estágios desvirtuados procurem a Justiça do Trabalho é importante e denota uma luta do sindicato

contra a utilização indevida dos estagiários. A diferença de julgamento nos processos faz recordar os casos analisados no capítulo 3, em que alguns juízes consideravam se havia ou não estágio apenas pela assinatura do Termo de Compromisso de Estágio. Isso pode ter acontecido no caso citado pela entrevistada em que o estágio foi considerado válido.

Para a entrevistada Paula, os direitos básicos, referentes à remuneração, rescisão contratual e horas extras, são os mais desrespeitados entre os jovens trabalhadores. Paula considera que o desconhecimento dos direitos trabalhistas pelos jovens permite que eles sejam ainda mais explorados.

Em relação ao estágio, Paula destaca o desrespeito a esse contrato realizado pelos bancos. Ela argumenta:

“Os bancos contratam na condição de estagiários, mas utilizam os jovens como substituição de mão-de-obra. Não estão no banco para aprender, mas para servir de mão-de-obra com menos direitos. Acrescento que os bancos públicos se utilizam do mesmo expediente, que é extremamente cruel ao estagiário.”

Paula assinala como os bancos utilizam indevidamente os estagiários e explica que essa é uma prática também realizada pelos bancos públicos. Essa situação foi verificada também nos processos analisados no capítulo 3.

As falas dos entrevistados indicam que são vários os direitos desrespeitados dos trabalhadores jovens. Esses desrespeitos, além de excluírem os jovens do mundo dos direitos trabalhistas, fazem que muitos deles tenham sentimentos de frustração e desânimo quanto às condições encontradas no mercado de trabalho.

5.2.1.5 Em que circunstâncias incentiva-se que os jovens aceitem um acordo?

A atuação do advogado pode ser fundamental para que os jovens aceitem um acordo, especialmente pela falta de maturidade típica dessa faixa etária e também pelo desconhecimento de alguns direitos trabalhistas. O trabalho do advogado é decisivo porque pode impedir que um jovem aceite um acordo em que há perda de direito ou pode incentivar que se aceite qualquer tipo de acordo.

Luiza lembra que incentiva o acordo quando o valor sugerido para acordo está parecido com o valor estipulado no processo. Quando os jovens não possuem testemunhas ou provas,

Luiza incentiva mais o acordo, pois fica difícil provar certas burlas de direitos, como horas extras não pagas.

Por outro lado, Mariano tem a visão de que o acordo é sempre o modo mais rápido para resolução das questões que estão no processo e proporciona que as duas partes voltem para casa contentes. Em suas palavras: “eu sempre aconselho um acordo e considero que é ‘melhor um acordo mediano, do que uma boa demanda’”.

A entrevistada Paula assinala que raramente incentiva um acordo, mas sempre demonstra os prós e contras para a aceitação do acordo. Ela ressalta que, muitas vezes, os contras pesam mais e os jovens aceitam o acordo. Entre os contra para se aceitar um acordo estão a morosidade da Justiça do Trabalho, uma vez que um processo pode demorar cinco anos ou mais para ser encerrado, conforme demonstra Paula.

Há posturas diferentes entre os três advogados entrevistados, pois Luiza leva em conta certas variáveis para incentivar o acordo, enquanto Mariano sempre incentiva que seus clientes o façam. A postura de Mariano amplia os riscos de aceitação de acordos que implicam a perda de direitos e que beneficiam apenas os empregadores, especialmente quando seu cliente for um jovem, que em muitos casos fica sem saber o que decidir durante uma audiência na Justiça. Enquanto Paula tem uma postura contrária ao acordo, uma vez que ela afirma que apenas em poucos casos incentiva esse tipo de negociação. Essa posição pode ser positiva para que não sejam aceitos acordos que impliquem em perdas de direitos.

5.2.1.6 A Justiça do Trabalho tem atuado para garantir aos jovens direitos trabalhistas que forma negados pelos empregadores?

Os advogados vivem o cotidiano da Justiça do Trabalho, por isso podem dizer se essa esfera do Judiciário vem proporcionando aos jovens o acesso aos direitos desrespeitados pelos empregadores.

Na visão de Mariano, a Justiça do Trabalho atua para garantir direitos e para resolver de forma mais rápida os processos. Todavia, ele reconhece que existem juízes que estão mais preocupados com o pagamento de impostos do que com os direitos que o reclamante vai receber.

O aspecto destacado por Mariano, de que alguns juízes se preocupam mais com os impostos a serem pagos do que com direitos a serem recebidos, é ilustrador do papel do juiz na

audiência e ao longo do processo. Sem dúvidas, o juiz não pode permitir fraudes tributárias, porém, tem que atuar para que os trabalhadores tenham acesso aos direitos que foram desrespeitados pelos empregadores.

Por sua vez, Luiza considera que a Justiça do Trabalho não faz distinção entre processos de jovens e de adultos, tratando-os da mesma forma. Assim, ela vê a atuação dessa Justiça como idêntica para ambos e assinala que normalmente essa Justiça trabalha para defender os jovens.

Segundo Paula, a Justiça do Trabalho não tem garantido aos jovens o acesso aos direitos trabalhistas, visto que os acordos realizados na Justiça do Trabalho possuem valores inferiores ao que realmente devem os empregadores. Ela considera que isso acontece devido à atuação dos juízes que não questionam os valores dos acordos e apenas buscam o acordo, como meio de encerrar mais um processo. Assim, na visão de Paula, o acordo se torna uma importante estatística, que indica a produtividade do juiz e a atuação da Justiça do Trabalho.

Percebe-se que os entrevistados destacam a importância do papel do juiz para que os trabalhadores tenham acesso aos seus direitos. Assim, o juiz pode facilitar ou prejudicar o trabalho da Justiça do Trabalho, especialmente no momento que incentivam acordos ou que elaboram sentenças.

5.2.2 As advogadas de reclamadas⁸⁶

Neste tópico discute-se a visão das advogadas de reclamadas sobre a Justiça do Trabalho e o que elas pensam sobre os jovens que ingressam com ações contra as empresas que elas defendem. O tópico está estruturado em quatro seções: (i) Os jovens compreendem quando devem buscar à Justiça do Trabalho?; (ii) O acordo é mais fácil de ser realizado quando o trabalhador é jovem?; (iii) A Justiça do Trabalho se posiciona muito a favor dos jovens trabalhadores em detrimento dos empresários?; (iv) Há jovens que renunciam a direitos trabalhistas por receio de que a busca da Justiça do Trabalho prejudique o crescimento profissional?

Foram entrevistadas três advogadas: Elisângela, que trabalha como procuradora em uma prefeitura e tem um escritório em um município da região de Campinas; Juliana que tem um

⁸⁶ Apenas advogadas de reclamadas aceitaram dar entrevistas. Não foi possível entrevistar advogados.

escritório em um município da região de Campinas; Rafaela que leciona em cursos de direito e tem um escritório em uma cidade localizada na região de Campinas.

5.2.2.1 Os jovens compreendem quando devem buscar à Justiça do Trabalho?

Esta seção objetiva entender em quais momentos as advogadas consideram que os jovens podem ou devem ir à Justiça do Trabalho, sobretudo por se tratar de advogadas que defendem empresas que têm ações movidas por jovens.

Para Elisângela, os jovens não têm conhecimento do momento ideal para procurar a Justiça do Trabalho, uma vez que eles exageram e procuram essa Justiça em qualquer situação. Ela argumenta: “Os jovens verificam que fica mais fácil receber um valor através de um processo do que através do trabalho”.

Elisângela relata que não existe lista negra e que as empresas não deixam de contratar o trabalhador pelo fato dele já ter tido um processo trabalhista. Na visão dela, a empresa leva em conta a qualificação do empregado. No entanto, ela admite que se o trabalhador ingressar com a ação durante o período que ele trabalha na empresa, passará por um grande risco de demissão.

Por outro lado, Juliana considera que os jovens compreendem o momento que devem recorrer à Justiça do Trabalho devido à expansão da informação sobre os direitos trabalhistas. Ela acrescenta: “no momento que o contrato acaba e o jovem percebe que não recebeu algum direito ele procura à Justiça do Trabalho.”

Por fim, Rafaela considera que os jovens não têm conhecimento do momento de buscar a Justiça do Trabalho e eles são os mais desrespeitados em seus direitos trabalhistas. Rafaela, mesmo advogando para empresas, reconhece que os jovens recebem das empresas muitos falsos contratos de estágio.

Vale destacar que Juliana e Rafaela reconhecem que os jovens encontram no mercado de trabalho empregos precários. Ao passo que Elisângela entende que os jovens preferem viver de processos trabalhistas a vender a força de trabalho. Podem até existir jovens que utilizam a Justiça do Trabalho para receber valores que não têm direito. Todavia, de maneira geral, eles procuram a Justiça por motivos relacionados ao desrespeito dos direitos pelos empregadores. Assim, se o que Elisângela diz fosse verdade, a Justiça do Trabalho seria um meio dos jovens

explorarem os empregadores, quando, na verdade, os jovens buscam a Justiça do Trabalho devido à exploração que sofrem dos empregadores.

5.2.2.2 O acordo é mais fácil de ser realizado quando o trabalhador é jovem?

Nesta seção analisa-se o entendimento das advogadas sobre a realização do acordo quando o reclamante é jovem. Ao mesmo tempo, busca-se entender se o fato do reclamante ser jovem facilita o acordo.

Na visão de Elisângela, quando os reclamantes são jovens os acordos se realizam mais facilmente, pois eles precisam do dinheiro e acabam aceitando o acordo. Para essa advogada, os reclamantes de menor idade são mais maleáveis, o que aumenta as chances da reclamada não perder um processo trabalhista.

Ela acrescenta que uma reclamação trabalhista pode quebrar uma empresa, sobretudo se for pequena. Novamente, ela entende que os jovens se aproveitam da Justiça do Trabalho para ‘explorar’ os patrões, e diz: “quando um jovem conhece a Justiça do Trabalho vira reclamante de carteirinha e quer viver só de processo”.

Elisângela menciona que a atuação de muitos juízes defende os jovens e prejudica as empresas. Porém, ela reconhece que existem juízes que não permitem que os jovens ganhem processos quando não têm nada a receber.

Por sua vez, Juliana argumenta que o acordo não se realiza de forma mais fácil quando o reclamante é jovem porque o jovem é mais idealista e acha que é direito dele. Ela acrescenta: “o mais velho é mais impetuoso e fecha logo o acordo”.

Já Rafaela constata que o jovem acaba aceitando o acordo mais rapidamente, pois quer resolver o processo com maior rapidez.

As visões das advogadas são variadas, visto que duas consideram que o acordo acontece mais facilmente quando o reclamante é jovem e outra vê o idealismo dos jovens como um meio que dificulta a realização de um acordo. Portanto, a questão dos acordos é uma situação que faz parte do cotidiano das advogadas de reclamadas e pode ser um meio de facilitar que os empregadores não tenham que pagar todos os direitos devidos.

5.2.2.3 A Justiça do Trabalho se posiciona muito a favor dos jovens trabalhadores em detrimento dos empresários?

Entender como as advogadas vêem a atuação da Justiça do Trabalho é interessante para essa discussão, especialmente verificar se elas consideram que essa Justiça se posiciona muito a favor dos jovens.

Segundo Elisângela, a Justiça do Trabalho se coloca sempre a favor dos jovens e penaliza as empresas. Ela relata que as empresas que ela advoga quase sempre têm muitos funcionários jovens e, por isso, os trabalhadores que ingressam com ações são, na maioria das vezes, jovens. Vale destacar que essa advogada declara, ainda, que está decepcionada com a Justiça do Trabalho por se posicionar sempre a favor do empregado e comenta que essa Justiça deveria levar em conta o mérito da questão e não simplesmente o fato do indivíduo ser um trabalhador.

Elisângela ressalta que há advogados de reclamantes que fazem ações pedindo R\$ 100 mil, mas, na audiência, forçam o trabalhador a aceitar um acordo de R\$ 2 mil. Por causa disso, ela reconhece que os advogados têm um papel importante para não prejudicar os trabalhadores e empresas, além de não criar falsas expectativas nos clientes.

Para Juliana, a Justiça do Trabalho sempre se posiciona a favor do empregado, não apenas a favor dos jovens. Entre as críticas que ela faz à Justiça do Trabalho está o fato de que essa Justiça valoriza mais as testemunhas do empregado do que os documentos das empresas. Ela acrescenta:

“Nenhum advogado gosta de trabalhar com a Justiça do Trabalho, trabalha-se apenas porque dá dinheiro mexer com ações trabalhistas. A Justiça do Trabalho é uma justiça falha que precisa ser mudada, não pode apenas defender um lado.”

Por outro lado, Rafaela argumenta que a Justiça do Trabalho não se posiciona em favor dos jovens, que essa Justiça decide a partir da existência do direito.

A atuação da Justiça do Trabalho pode ser de grande importância para garantir acesso dos trabalhadores aos direitos burlados, inclusive para os jovens. Pela própria formatação da Justiça do Trabalho ela se posiciona em prol do lado mais fraco, o trabalhador, e por isso será sempre questionada por empresas e advogados de empregadores, tal como fizeram nas entrevistas duas advogadas.

5.2.2.4 Há jovens que renunciam a direitos trabalhistas por receio de que a busca da Justiça do Trabalho prejudique o crescimento profissional?

As idéias das advogadas entrevistadas podem indicar que os jovens não ingressam na Justiça do Trabalho com o medo de prejudicar a carreira profissional. Além disso, revelam se as empresas utilizam como critério para a contratação o fato do trabalhador já ter ingressado com ação trabalhista.

Elisângela afirma que não acredita que um trabalhador deixe de procurar a Justiça do Trabalho porque tem medo de gerar um prejuízo para a carreira. Ela acrescenta:

“As pessoas não fazem pesquisa se o futuro trabalhador tem processo trabalhista. Nunca foi feita essa pesquisa entre as reclamadas que eu advogo.”

De acordo com Elisângela, existe um risco de a empresa consultar se o trabalhador tem processo trabalhista e ser processada por dano moral, então não se faz isso, prefere-se contratar sem essa informação.

Por outro lado, Juliana destaca que já existiu uma política das empresas de não contratar trabalhadores que tinham processos trabalhistas, mas que atualmente isso não ocorre mais. Juliana destacou que, atualmente, há um sigilo que impede que as empresas consultem se um trabalhador tem algum processo trabalhista.

Rafaela, por sua vez, entende que muitos jovens não procuram a Justiça do Trabalho com receio de prejudicar a carreira. Para ela, a lista negra ainda existe e prejudica muitos trabalhadores.

As entrevistas com as advogadas mostraram que parte delas considera que não existe lista negra, apesar de que uma advogada disse que atualmente a lista não existe, mas que já existiu. Por outro lado, outra advogada deixou claro que existe lista negra e que os jovens desistem de lutar por direitos com receio de que um processo trabalhista possa tornar a evolução na carreira profissional ainda mais difícil.

Se uma advogada de empresa diz que existe lista negra é porque essa prática é comum nas empresas, tal como já haviam destacado alguns juízes e sindicalistas entrevistados. Deste modo, a luta dos jovens e dos demais trabalhadores, assim como dos sindicatos deve ter como um dos

objetivos a extinção da lista negra e a ‘descriminalização’ da busca pela Justiça do Trabalho pelos empregadores, uma vez que procurar a Justiça é um direito de todos os trabalhadores.

5.3 Considerações finais do capítulo

As entrevistas com os juízes trabalhistas demonstraram, além de uma rica reflexão sobre questões relevantes para esse estudo, como diferentes visões sobre a juventude, a procura dos jovens pela Justiça do Trabalho, a homologação de acordos, a precariedade no mundo do trabalho e o estágio. Parte considerável dos juízes afirmou que os jovens procuram pouco a Justiça do Trabalho e houve alguns juízes que argumentaram que a juventude deveria estar mais presente na Justiça do Trabalho em busca dos seus direitos.

Os juízes demonstraram que possuem conhecimentos das condições de precariedade encontrada pelos jovens no mercado de trabalho. Além disso, as entrevistas indicaram que os juízes têm um papel muito relevante para garantir aos trabalhadores o acesso aos direitos negados pelos empregadores, mas que a visão de mundo de um juiz pode fazer que ele considere normal ou de menor importância o desrespeito a certos direitos.

Percebeu-se, nas entrevistas com os juízes, que existem diferenças na visão deles sobre o acordo, visto que há juízes que não homologam acordos que são caracterizados por perda de direitos dos trabalhadores. Ao passo que existem juízes que levam em conta as condições materiais e as necessidades dos trabalhadores no momento de homologar um acordo.

Os juízes destacaram também o papel relevante da Justiça do Trabalho na garantia dos direitos burlados aos trabalhadores. Todos os juízes têm uma visão bastante crítica sobre a precariedade e as políticas empresariais de utilização da força de trabalho.

Por outro lado, as entrevistas com advogados de reclamantes e reclamadas deixam como marca principal a existência de um forte conflito entre capital e trabalho. As advogadas de reclamadas reproduzem o discurso empresarial de que os trabalhadores utilizam a Justiça do Trabalho para reivindicar direitos que não possuem e para tirar proveito dos empregadores. Já os advogados de reclamantes dizem que os empregados sofrem com o grande desrespeito aos direitos e creem que a Justiça do Trabalho deve corrigir essas injustiças.

Os advogados de reclamantes mostraram um discurso crítico em relação às empresas, aos acordos e a Justiça do Trabalho. Eles também destacaram os problemas vivenciados pelos jovens no mercado de trabalho, sobretudo no estágio. Em relação às advogadas de reclamadas, elas tinham uma visão crítica em relação à Justiça do Trabalho, sobretudo porque essa Justiça se posiciona na maioria das vezes a favor dos trabalhadores. Elas diziam que tanto trabalhadores como empregadores deveriam ter o mesmo tratamento na Justiça Trabalhista.

6 CONCLUSÕES

Os jovens, enquanto grupo social, possuem vários aspectos comuns, uma vez que fazem parte de um mesmo grupo etário, vivenciam um momento de transformações biológicas e sociais e, ainda, são relevantes para o futuro de um país. Contudo, entre os jovens existem muitas diferenças quanto ao acesso à educação, ao mercado de trabalho e também no que se refere às condições de vida. As diferentes posições econômicas, sociais, culturais e políticas encontradas entre os jovens podem conferir vantagens ou desvantagens de acordo com o lugar que eles ocupam na estrutura social e ainda indicam a existência de várias desigualdades, assim a questão da classe social também perpassa a discussão de juventude. Essa diversidade da juventude influencia o momento de inserção no mercado de trabalho e até mesmo na decisão de procurar a Justiça do Trabalho. Deste modo, as desigualdades materiais e sociais em que os jovens estão inseridos podem, inclusive, influenciar o momento que os jovens procuram seus direitos na Justiça do Trabalho e até mesmo a aceitação de um acordo ao longo de um processo.

Os dados da PNAD, discutidos nos capítulos 1 e 2, evidenciam que a inserção precoce no mercado de trabalho é um ritual comum à parte considerável da juventude brasileira, o que pode afetar de forma significativa a escolarização desse grupo social e até as chances de mobilidade social. Essa inserção pode ser motivada pela pressão familiar para auxiliar o orçamento doméstico. Muitas vezes, os jovens aceitam empregos estágios e empregos precários, que desrespeitam seus direitos e essa precarização leva, em diversos casos, a experiências desagradáveis. Assim, pode-se afirmar que os jovens brasileiros vivenciam a incerteza no presente e uma grande indefinição no que se refere ao seu futuro.

Vale salientar também que a categoria juventude se torna mais importante atualmente devido à ampliação da expectativa de vida dos indivíduos, assim como por causa das diversas transformações econômicas, sociais, políticas, culturais e ambientais por que passam as mais variadas nações. Em nosso país, a juventude precisa ser entendida como portadora de direitos e muito ainda precisa feito nesse sentido, como a ampliação das políticas públicas para esse grupo social, inclusive de emprego. Os jovens não podem depender apenas do seu próprio esforço para ter acesso à educação, a um emprego com direitos e à possibilidade de fazer parte do mundo do

consumo e da mobilidade social. Desse modo, o Estado tem um papel de grande relevância para que a juventude possa ter direito a ter direitos econômicos, sociais e políticos.

No Brasil, os jovens têm ampliado o tempo de permanência na escola, tal como destacam os dados da PNAD discutidos nesse estudo, porém isso não tem garantido melhores condições no mercado de trabalho. Os jovens são um dos grupos mais afetados pelo desemprego e por trabalhos precários e há, portanto, uma desigualdade no acesso dos jovens ao mercado de trabalho, sobretudo quando comparado com os demais grupos sociais. Nas últimas décadas, tem ocorrido o agravamento da crise do trabalho juvenil. Portanto, a juventude pauta seu percurso no mercado de trabalho a partir da incerteza, do desemprego e da precarização. As entrevistas realizadas e os processos analisados indicam o quanto os jovens sofrem dificuldades quando estão empregados ou estagiando, pois muitas empresas desrespeitam os seus direitos trabalhistas.

Em alguns casos, a precariedade no mercado de trabalho é questionada por parte dos jovens na Justiça do Trabalho. Essa busca da Justiça é individualmente uma forma de luta por direitos econômicos e trabalhistas e pode se transformar em uma forma de pressão, ou mesmo de expressão política e de questionamento das condições encontradas pelos jovens no mercado de trabalho. Além disso, pode ser um meio de valorização dos direitos trabalhistas pela juventude.

As condições encontradas pelos jovens no mercado de trabalho podem tanto estimular como desestimular a busca da Justiça do Trabalho. Estimulam quando os jovens encontram, em muitos empregos e estágios, o desrespeito aos direitos e desestimulam devido às dificuldades tanto para ingressar como para permanecer no mercado de trabalho. O desestímulo tem ao seu lado o fato de que algumas empresas evitam contratar trabalhadores que ingressaram com processos trabalhistas contra outros empregadores. Parte dos jovens pode não buscar a Justiça do Trabalho quando tem direitos desrespeitados para manter a indicação ou referência do primeiro emprego para empregos futuros, sobretudo porque o futuro empregador pode entrar em contato com o primeiro empregador.

Desse modo, a partir da visitação às Varas do Trabalho e das diversas entrevistas realizadas pode-se afirmar que os jovens procuram pouco a Justiça do Trabalho. A não procura da Justiça do Trabalho é o mais natural no caso dos jovens. Dados importantes sobre a procura da Justiça do Trabalho pelo total de trabalhadores: cerca de 15 milhões de trabalhadores são formalmente desligados anualmente e apenas aproximadamente 2 milhões de novos processos

trabalhistas são movidos por ano. Os jovens deveriam procurar bem mais o Judiciário Trabalhista devido as situações de precariedade em que estão inseridos no mercado de trabalho.

Há duas categorias de jovens que enfrentam a precariedade no mercado de trabalho: os que conhecem seus direitos trabalhistas e os que não conhecem seus direitos. Na primeira categoria, existem aqueles que lutam por seus direitos e aqueles que não têm coragem de buscar seus direitos na Justiça do Trabalho, por ter receio de que podem ficar mal vistos no mercado de trabalho. Enquanto a segunda categoria, por não conhecer seus direitos, não possui motivos para questionar seu desrespeito na esfera judicial.

Outro ponto a ser discutido é que o déficit de emprego de qualidade deveria ser um estímulo para os jovens recorrerem à Justiça do Trabalho, mas não é, pois outros fatores como a dificuldade de acesso a Justiça e a demora para o encerramento nos processos, entre outros fatores, fazem que os jovens desistam de procurar a Justiça. Além disso, há entre muitos jovens, o medo de que uma reclamação trabalhista se transforme em uma espécie de ‘ficha suja’ no mercado de trabalho o que não seria nada bom para alguém que está no início da carreira profissional. Isso se dá porque é muito comum a prática de algumas empresas de não contratar trabalhadores que já procuraram a Justiça do Trabalho.

Essa prática empresarial é discriminatória e ilegal, conforme afirmaram alguns juízes entrevistados, já que ela demonstra também o conservadorismo de muitos empresários brasileiros. O simples fato de um trabalhador procurar a Justiça do Trabalho para ter acesso aos direitos burlados não é um atestado de que ele seja um indivíduo mal intencionado ou um aproveitador, mas que esse trabalhador não aceitou passivamente ao desrespeito de um direito que é seu e está garantido pela legislação trabalhista. Deste modo, essa prática empresarial acaba por criar estereótipos em relação aos trabalhadores que procuram o Judiciário Trabalhista e esses estereótipos podem ampliar as dificuldades encontradas pelos trabalhadores no mercado de trabalho.

Até podem existir trabalhadores que usam indevidamente a Justiça do Trabalho para ter acesso aos recursos aos quais não têm direito. Entretanto, esse caso não foi encontrado nas entrevistas e nos processos analisados. Nos últimos, por exemplo, percebeu-se inúmeras táticas empresariais para fraudar o estágio.

O Estado brasileiro garante que todos os indivíduos têm o direito de procurar a Justiça. Contudo, isso se dá apenas no plano do discurso, visto que, na prática, um trabalhador que

procura à Justiça do Trabalho poderá ficar marcado até o fim da sua vida profissional e ter ‘portas fechadas’ para seu retorno no mercado de trabalho.

As discussões realizadas neste estudo demonstram as dificuldades encontradas pelos jovens não apenas para ter ‘um lugar’ no mercado de trabalho, mas também para reivindicar seus direitos trabalhistas na Justiça Trabalhista.

Quando um jovem procura a Justiça do Trabalho, ele contesta mais que um contrato de emprego ou de estágio, ele contesta as condições que encontra no mercado de trabalho e as oportunidades oferecidas a ele pelo Estado por meio das políticas públicas. Muitos processos analisados nesse estudo indicaram a ausência de ações governamentais para que fosse evitada a inserção precoce e precária de jovens no mercado de trabalho.

Todavia, quando os jovens estão na Justiça do Trabalho, lutando por seus direitos, encontram outros obstáculos a vencer, tais como as diferentes interpretações dos juízes sobre questões que envolvem a juventude trabalhadora. Isso significa que, para um juiz, uma determinada situação pode ser interpretada como desrespeito aos direitos, enquanto uma outra interpretação indica que a situação está dentro do que determina a legislação trabalhista. Ao mesmo tempo, esses jovens se deparam com muitos advogados despreparados para defendê-los e empregadores mal intencionados, que até reconhecem ter desrespeitados direitos, mas desejam fazer acordos baseados em valores muito inferiores ao que é devido a esses trabalhadores. Junto a isso, as necessidades materiais desses jovens fazem que em muitos casos, eles aceitem acordos que levam a perda de direitos.

A atuação da Justiça do Trabalho no combate à precarização e ao desrespeito aos direitos pode ser muito importante, tal como mostrou a análise dos processos e as entrevistas com jovens que já procuraram a Justiça do Trabalho. Essa atuação, por exemplo permite que sejam criadas jurisprudências que condenam alguns tipos de precarização encontradas pelos jovens, como os estágios desvirtuados. Não se pode esquecer de que na Justiça do Trabalho se dá a luta entre empregadores e empregados e essa Justiça é uma arena de conflitos. Portanto, sem a atuação da Justiça do Trabalho, as condições de precariedade seriam ainda maiores para os jovens.

As entrevistas, os processos e as visitas as Varas do Trabalho indicaram que a Justiça do Trabalho não leva em conta em alguns casos as especificidades que envolvem os jovens trabalhadores no momento de julgar os processos. Considera-se que ao não levar em conta as especificidades do trabalho juvenil, a Justiça do Trabalho pode prejudicar muitas vezes os jovens,

visto que muitos deles conhecem pouco seus direitos trabalhistas, têm certa imaturidade, em vários casos, são de segmentos sociais de baixa renda e, ainda, as empresas têm formas ainda mais precárias e acentuadas de exploração do trabalho juvenil. Não se quer defender que a Justiça do Trabalho proteja mais os jovens trabalhadores, visto que isso pode gerar uma espécie de discriminação e até diminuir as oportunidades de emprego para esses trabalhadores. Porém, entende-se que no momento de julgar um processo que envolva um jovem trabalhador, os juízes devam levar em consideração as condições em que a juventude está inserida no mercado de trabalho.

Como os sindicatos possuem poucas políticas para defender os jovens trabalhadores, a Justiça do Trabalho se torna ainda mais importante. Inclusive no caso dos estagiários que normalmente não são protegidos por muitos sindicatos, que lutam apenas por trabalhadores formais.

No que tange ao estágio, ele pode ser uma interessante oportunidade para os jovens colocarem em prática os conhecimentos da teoria e, ainda, garantir experiência profissional e alguma renda e as vezes é a única forma de ingresso no mundo do trabalho. Contudo, grande parte dos estagiários encontra outra realidade, visto que são obrigados a realizar atividades que são típicas de empregados, além de enfrentar grande pressão e há até estagiários que precisam realizar horas extras e cumprir metas de produtividade. Esses foram os casos de alguns processos analisados nesse estudo. Portanto, o grande objetivo empresarial ao contratar estagiários não é a responsabilidade social nem o treinamento da sua mão-de-obra futura, mas contratar trabalhadores a baixo custo e sem ter de pagar encargos sociais e trabalhistas.

O uso indevido dos estagiários pelas empresas levou à criação de uma nova lei de estágio. Essa lei alterou alguns aspectos importantes da contratação de estagiários, como limitou a jornada diária de trabalho, garantiu o recesso remunerado de um mês após um ano de estágio e ainda estabeleceu o tempo máximo de estágio em uma empresa. Portanto, se cumprida a nova lei melhorará as condições dos estágios, contudo, muito ainda precisa ser feito, como a melhoria da própria lei, inclusive para garantir às estagiárias o direito a Licença Maternidade, bem como é necessário o aumento da fiscalização do estágio pelo MPT e MTE. Ao mesmo tempo, a Justiça do Trabalho tem um papel muito importante para a diminuição da precarização do estágio no momento que condena empresas que utilizam indevidamente a mão-de-obra de estagiários.

Não se pode perder de vista que provavelmente o fato de haver um número crescente de processos trabalhistas referentes à questão do estágio também contribuiu para a aprovação da nova lei. Esses processos mostraram ao Estado (por meio do Poder Judiciário) e a sociedade os problemas enfrentados por jovens ao longo do estágio e que algo deveria ser feito para diminuir esses problemas.

O discurso empresarial contra a nova lei de estágio foi e é muito forte, inclusive ao argumentar que essa lei vai contra o caminho da flexibilização da legislação trabalhista. Os empresários e os órgãos que os representam dizem também que a nova lei tornou mais cara a contratação de estagiários. Esse discurso se pauta na luta empresarial para ter grandes possibilidades de utilizar indevidamente o estágio sem qualquer legislação mais abrangente ou ampliação da fiscalização. Uma lei sozinha não muda a precariedade no estágio, mas pode contribuir para sua diminuição.

As instituições de ensino têm um papel relevante na fiscalização e no acompanhamento dos estágios realizados por seus estudantes. Elas não podem ‘fechar os olhos’ para a precarização do estágio nem podem aceitar que o mais importante para os seus alunos seja ter algum contato com o mercado de trabalho, mesmo que em condições bastante precárias.

A questão do estágio também deve fazer parte da pauta de luta dos sindicatos. Assim, os sindicatos terão um meio de atrair jovens para as organizações sindicais e será também uma forma de proteger muitos trabalhadores formais, já que os sindicatos precisam atuar contra a substituição de trabalhadores formalmente contratados por estagiários, prática comum em diversas empresas.

Os processos estudados demonstram que os estagiários consideravam que seus estágios não poderiam ser considerados válidos e, por isso, solicitavam que a Justiça do Trabalho lhes garantisse o reconhecimento do vínculo empregatício. Além disso, os processos permitem afirmar que havia a necessidade da criação de uma nova lei devido a utilização indevida dos estagiários pelas empresas. Sendo assim, os processos demonstram que a juventude não é omissa a luta por seus direitos, como muitas vezes se diz. E os processos deixam claro também que parte dos jovens questiona seus estágios e que não aceitam tudo em troca da aquisição de experiência profissional e de uma bolsa-auxílio. Portanto, esses jovens que ingressam com os processos estão agindo como cidadãos, que querem ser respeitados pelas empresas e, para isso, solicitam que um

órgão do Estado, a Justiça do Trabalho, atue no sentido de valorizar e garantir os seus direitos como estagiários.

As entrevistas com estagiários permitiram perceber certas formas de precariedade nos estágios e também pontos positivos dessa forma de ingresso dos jovens no mercado de trabalho. Os entrevistados destacaram que o estágio possibilita a aprendizagem, garante renda e experiência profissional. Chamou atenção o fato de que alguns estagiários não conhecem seus direitos nem sabem efetivamente o que deve ser um estágio. Outro aspecto a ser lembrado é que não existem movimentos organizados de jovens que lutam por melhorias no estágio, isso pode ser explicado pelo fato de que alguns jovens consideram os problemas encontrados no estágio como individuais e pela pequena valorização da luta coletiva por respeito aos direitos trabalhistas.

Já as entrevistas com os jovens que procuraram a Justiça do Trabalho demonstram a diversidade das condições encontradas pelos jovens no mercado de trabalho, bem como as diversas formas de precariedade que compreendem desde casos de trabalhadores que adquirem doenças ocupacionais até o emprego formal que não garante os devidos direitos.

As entrevistas com os juízes, por sua vez, mostraram que parte dos magistrados conhecem as situações de precariedade no mercado de trabalho. Isso é importante porque pode auxiliá-los no momento que julgarem processos que envolvem jovens e até mesmo permitir que atuem de forma a não prejudicar os jovens no momento de homologar um acordo. Com as entrevistas, percebeu-se também que os juízes têm opiniões diferentes e se posicionam de modo distinto em algumas situações encontradas pela Justiça do Trabalho. Exemplo disso é a homologação de acordos: há juízes que não homologam acordos se houver perda de direitos, enquanto outros homologam o acordo quando os jovens ou outros trabalhadores possuem necessidade de receber os recursos dos processos para manter suas famílias.

Quanto às entrevistas com os sindicalistas, estas permitiram perceber os projetos dos sindicatos para a juventude e verificou-se que existem projetos interessantes, mas ainda muito precisa ser feito para atrair os jovens para os sindicatos. O olhar dos sindicatos está muito voltado para os trabalhadores formais e adultos (que possuem mais de 24 anos de idade), o que atrapalha muito os jovens, especialmente aqueles que enfrentam grande precariedade no mercado de trabalho.

Convém assinalar que os capítulos 3 e 4 desse estudo permitem perceber que os jovens têm algum conhecimento do Direito do Trabalho e provavelmente seja esta a área do Direito que

os jovens têm maior conhecimento. Pode-se explicar isso pela necessidade que os jovens têm de conhecer os direitos relacionados à sua condição de trabalhador. Isso também está relacionado com a preocupação de que parcela da juventude possui quanto ao mercado de trabalho.

O conhecimento dos direitos trabalhistas tende a ser maior entre os jovens que já estão inseridos no mercado de trabalho. Esse conhecimento, por conseguinte, será fundamental para a reivindicação de melhorias das condições de trabalho. Há casos de jovens que não procuram à Justiça do Trabalho porque não conhecem seus direitos ou não acreditam que seriam beneficiados com uma decisão judicial.

A partir da atuação da Justiça do Trabalho, entende-se que o Estado é agente fundamental para melhorar as condições de trabalho dos indivíduos inseridos no mercado de trabalho. Esse papel do Estado se dá pela criação de leis trabalhistas, fiscalização das condições de trabalho e do respeito à legislação (Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério Público do Trabalho) e punição dos empregadores que desrespeitam a legislação trabalhista e social (Justiça do Trabalho). Desse modo, se o Estado se retira a precariedade e o desrespeito a direitos trabalhistas tendem a chegar a níveis muito elevados e isso têm efeitos nas condições de vida e trabalho dos indivíduos.

Assim, se não houvesse a luta dos trabalhadores, as leis trabalhistas e a atuação dos sindicatos, da Justiça do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho e Emprego, os direitos trabalhistas não seriam jamais cumpridos por parte dos empregadores.

Não se pode esquecer que sem a luta por seus direitos, os jovens continuarão a seguir um caminho baseado em incertezas e nas vontades dos governantes e no espírito de cada um por si. O individualismo faz um jovem ver seus semelhantes como concorrentes, o que pode ser extremamente nocivo para alguém que em breve será adulto e ajudará ainda mais a ditar os rumos da sociedade. Ao mesmo tempo percebe-se que as condições encontradas no mercado de trabalho, sobretudo a alta precarização enfrentada pela juventude, tanto em estágios quanto em empregos, podem ser fortes estímulos para a procura da Justiça do Trabalho. Os jovens que tiveram seus direitos garantidos na Justiça do Trabalho podem estimular outros jovens a procurar essa Justiça.

Os operadores do Direito (juízes e advogados) interpretam de forma variada a situação ocupacional e os problemas trabalhistas dos jovens. Os juízes, por exemplo, têm interpretações

diferentes quanto a casos semelhantes de estágio, visto que para alguns deve ser reconhecido o vínculo empregatício quanto para outros não, é o caso da validade do estágio apenas pela existência do Termo de Compromisso de Estágio.

Esse estudo não pretendeu construir uma visão negativa da juventude brasileira, pois ela é vítima da ausência e da má qualidade das políticas públicas, de um mercado de trabalho desestruturado e da contida atuação de vários órgãos do Estado que deveriam proteger os jovens. Destaca-se que a Justiça do Trabalho ao mesmo tempo em que pode garantir direitos burlados aos jovens, também pode aceitar diversas formas de precarização e até legitimar essas formas quando julga improcedentes processos que têm como autores parcela da juventude. Acredita-se ter contribuído para a discussão acerca dos jovens que recorrem à Justiça Trabalhista e ao mesmo tempo espera-se estimular que outros pesquisadores analisem a situação dos jovens que buscam seus direitos na Justiça do Trabalho.

As discussões realizadas neste estudo demonstram que a juventude está entre os grupos sociais que mais enfrenta a precariedade no mercado de trabalho. A situação de muitos estagiários citados nesse trabalho, seja pelos processos ou pelas entrevistas, ilustra isso. Essa precarização no estágio justificou que o governo criasse uma nova lei de estágio, mas essa lei ainda precisa ser respeitada pelos empregadores e fiscalizada tanto por instituições de ensino quanto pelo Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério Público do Trabalho. Os sindicatos deveriam trazer os jovens para a luta sindical, bem como na pauta dos sindicatos poderia constar a questão dos estagiários, mesmo eles não podendo ser sindicalizados.

Concluí-se que, os jovens, mesmo em pequeno número, procuram a Justiça do Trabalho para questionar contratos de trabalho e estágios, bem como esperam que essa Justiça garanta a eles direitos que não foram respeitados pelos empregadores. Não se pode esquecer que a grande desigualdade social incentiva que os jovens ingressem precocemente no mercado de trabalho, esse ingresso é utilizado por muitos empregadores para desrespeitar direitos, o que leva a muitas situações de precariedade que em alguns casos vão ter que ser resolvidas na Justiça Trabalhista.

Esse estudo demonstra a dificuldade de inserção dos jovens no mercado de trabalho e uma vez inserido eles enfrentam a precariedade. Como é o caso de muitos estagiários, que devido às experiências bastante negativas no estágio acabam por ter uma visão pessimista acerca do estágio e às vezes até da área em que estão se formando.

Ao mesmo tempo em que essa pesquisa indica a importância da Justiça do Trabalho para a garantia de direitos burlados aos trabalhadores, inclusive aos jovens, pois se não houver a regulação estatal do mercado de trabalho, o que impera é a lei do mais forte (o empregador) e só sobra ao trabalhador aceitar de ‘cabeça baixa’ o que é determinado por quem o contrata.

7 Referências bibliográficas

ABRAMO, Helena Wendel. “Condição juvenil no Brasil contemporâneo”. In: ABRAMO, Helena Wendel e BRANCO, Pedro Paulo Martoni. *Retratos da Juventude Brasileira*. São Paulo: Instituto Cidadania e Editora Fundação Perseu Abramo, 2005.

_____. *Cenas Juvenis*. São Paulo: Scritta, 1994.

ACQUAVIVA, Marcus Cláudio. *Dicionário Básico de Direito Acquaviva*. São Paulo: Editora Jurídica Brasileira, 2001.

ALMEIDA, Amador Paes de. *Curso Prático de Processo do Trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 2001.

ANTUNES, Ricardo. “O neoliberalismo e a precarização estrutural do trabalho na fase da mundialização do capital”. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, et al. *Direitos humanos: essência do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

_____. “Construção e desconstrução da legislação social no Brasil”. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006.

AQUINO, Luseni. “Introdução: A juventude como foco das políticas públicas”. In: CASTRO, Jorge Abrahão de et al (org.). *Juventude e políticas sociais no Brasil*. Brasília: IPEA, 2009.

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade et al. “Evolução do mercado de trabalho e significado da recuperação do emprego formal nos anos recentes”. In: DEDECCA, Claudio Salvadori e PRONI, Marcelo Weishaupt. *Políticas Públicas e trabalho: textos para estudo dirigido*. Campinas, SP: Unicamp. IE / Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego; Unitrabalho, 2006.

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade. *Mercado de trabalho no Brasil dos anos 90*. Tese de Livre Docência. Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), 2003.

BAPTISTA, Tatiane Alves. “Família, juventude e neoliberalismo: desafios para a ressignificação do jovem como sujeito de direitos”. IN: *Libertas – Revista do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social*. Juiz de Fora, v.3, n.1, p. 95-110, dez/2008.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC, 2003.

BIAVASCHI, Magda Barros. “Fundamentos do Direito do Trabalho: nosso tempo”. In: *As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2006.

_____. *O Direito do Trabalho no Brasil – 1930 -1942: A construção do sujeito de direitos trabalhistas*. São Paulo: LTr : Jutra – Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007.

_____. “Relações e condições de trabalho no Brasil contemporâneo: garantir direitos e promover a igualdade. In: KREIN, José Dari et al. (org). *Vinte anos da Constituição Cidadã no Brasil*. São Paulo: LTr, 2010.

BIRD. “*O desenvolvimento e a próxima geração*”. Washington, EUA, 2006.

BOURDIEU, Pierre. “A “juventude” é apenas uma palavra”, in *Questões de sociologia*. Rio de Janeiro: Ed. Marco Zero, 1983.

_____. *O poder simbólico*. São Paulo: Bertrand Brasil, 2006.

BRANCO, Pedro Paulo Martoni. “Juventude e trabalho: desafios e perspectivas para as políticas públicas”. In: ABRAMO, Helena Wendel e BRANCO, Pedro Paulo Martoni. *Retratos da Juventude Brasileira*. São Paulo: Instituto Cidadania e Editora Fundação Perseu Abramo, 2005.

BRIZOLA, Roberto. “O Dilema da Empregabilidade”. In: *Folha de S.Paulo*, 12/08/2002.

CAMARATO, Ana Amélia et al. “Um olhar demográfico sobre os jovens brasileiros”. In: CASTRO, Jorge Abrahão de et al (org.). *Juventude e políticas sociais no Brasil*. Brasília: IPEA, 2009.

CAMPOS, André Gambier. *Sistema de Justiça no Brasil: problemas de equidade e efetividade*. Texto para discussão nº1328. IPEA, 2008.

CAMPOS, Anderson de Souza. “De portas fechadas: limites para a sindicalização de jovens”. In: BERNARDO, Paula Cristina (org.). *Juventudes em debate: sindicalismo e mercado de trabalho*. São Paulo: CUT, 2007.

_____. *Juventude e ação Sindical: crítica ao trabalho indecente*. Rio de Janeiro: Letra e Imagem, 2010.

CARDOSO, Adalberto Moreira. *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

CARDOSO, Adalberto Moreira e Telma Lage. *As normas e os fatos: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

Cartilha esclarecedora sobre a lei do estágio: lei nº 11.788/2008 – Brasília: MTE, SPPE, DPJ, CGPI, 2008.

CASTEL, Robert. *As Metamorfoses da Questão Social*. Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTRO, Jorge Abrahão de et al. *Juventude e políticas sociais no Brasil*. Texto para discussão nº 1335. IPEA, 2008.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Você conhece sociologia jurídica?*. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

CELLARD, André. “A análise documental”. In: POUPART, Jean et al. *A Pesquisa Qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos*. Petrópolis – RJ: Editora Vozes, 2008.

CEPAL, OIJ. *Juventude e coesão social na Ibero-América*. Santiago, Chile, 2008.

CHIESI, Antonio e MARTINELLI, Alberto. (1997) O trabalho como escolha e oportunidade. *Revista Brasileira de Educação*, (5-6): 110-125. São Paulo: Anped, maio a dezembro.

CORBUCCI, Paulo Roberto et al. “Situação educacional dos jovens brasileiros”. In: CASTRO, Jorge Abrahão de et al (org.). *Juventude e políticas sociais no Brasil*. Brasília: IPEA, 2009.

CRUZ NETO, Otávio e MOREIRA, Marcelo Rasga. “Trabalho infanto-juvenil: motivações, aspectos legais e repercussão social”. In: *Caderno de Saúde Pública* 14(2). Rio de Janeiro, 1998.

D’URSO, Luiz Flávio Borges. “O desemprego dos jovens”. In: *Jornal do Advogado*. Ano XXXIII, nº 329. OABSP: São Paulo, junho de 2008.

DE TOMMASI, Livia. “Preocupações e polêmicas marcam o direito ao trabalho” In: *Democracia Viva*, 30. IBASE, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. “As duas faces da nova competência da Justiça do Trabalho”. In: COUTINHO, G. et al. *Nova Competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 6ª edição. São Paulo: LTr, 2007.

FOLHA DE S. PAULO, 27/07/2008. “Sonhos, medos, vontades, dúvidas e certezas do jovem brasileiro”.

FOLHA DE S. PAULO, 30/09/2009. “Quanto vale a pena ser estagiário”.

FOLHA DE S. PAULO, 08/11/2008. “Empreendedor calcula gastos com a nova lei do estágio”.

FOLHA DE S. PAULO, 25/10/2009. “Estudante vê antes e depois da norma”.

FOLHA DE S. PAULO, 05/05/2003. “TST quer indenização com juros mais altos”.

FOLHA DE S. PAULO, 15/11/2008. Editorial: “Problemas no estágio”.

FOLHA DE S. PAULO, 30/03/2010. “Conclusão de ação trabalhista leva 5,7 anos”.

FOLHA DE S. PAULO, 01/06/2008. “Geração Y”.

FORACCHI, Marialice Mencarini. *A juventude na sociedade moderna*. São Paulo: Editora Pioneira, 1972.

FRAGA, Paulo Cesar Pontes e IULIANELLI, Jorge Atílio Silva. “Introdução: juventude para além dos mitos”. In: FRAGA, Paulo Cesar Pontes e IULIANELLI, Jorge Atílio Silva. *Juventude em tempo real*. Rio de Janeiro: DP&A Editora, 2003.

FRIGOTTO, Gaudêncio. “Juventude, trabalho e educação no Brasil”. In: NOVAES, Regina e VANNUCHI, Paulo (Organizadores) *Juventude e Sociedade: Trabalho, Educação, Cultura e Participação*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

GARAPON, Antoine. *O juiz e a democracia: o guardião das promessas*. Rio de Janeiro: Revan, 2001.

GONZALEZ, Roberto. “Políticas de emprego para jovens: entrar no mercado de trabalho é a saída?”. In: CASTRO, Jorge Abrahão de et al (org.). *Juventude e políticas sociais no Brasil*. Brasília: IPEA, 2009.

GORZ, André. *Misérias do presente, riqueza do possível*. São Paulo: Annablume, 2004.

GRYNSZPAN, Mário. “Acesso e recurso à Justiça no Brasil: algumas questões”. In: PANDOLFI, Dulce et al. *Cidadania, Justiça e Violência*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1999.

GROPPO, Luiz Antonio. *Juventude: ensaios sobre sociologia e história das juventude modernas*. Rio de Janeiro, Difel, 2000.

GUEDES, Carlos Eduardo Palleta. *Direito do Trabalho: teoria e casos*. São Paulo: Editora Fundamento Educacional, 2006.

IANNI, Octávio. “O jovem radical”. In: Britto, Sulamita de. *Sociologia da Juventude I: da Europa de Marx à América Latina de hoje*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1968.

_____. *A era do globalismo*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996.

IULIANELLI, Jorge Atílio Silva. “Juventude: construindo processos – o protagonismo juvenil”. In: FRAGA, Paulo Cesar Pontes e IULIANELLI, Jorge Atílio Silva. *Juventude em tempo real*. Rio de Janeiro: DP&A Editora, 2003.

KREIN, José Dari. “Mudanças e tendências recentes na regulação do trabalho”. In: DEDECCA, Claudio Salvadori e PRONI, Marcelo Weishaupt. *Políticas Públicas e trabalho: textos para estudo dirigido*. Campinas, SP: Unicamp. IE / Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego; Unitrabalho, 2006.

LADOSKY, Mário Henrique. “A participação da(s) juventude(s) nos sindicatos”. In: BERNARDO, Paula Cristina. *Juventude em debate: sindicalismo e mercado de trabalho*. São Paulo: CUT, 2007.

LOURENÇO, Cleber Luiz. *Características da inserção ocupacional dos jovens*. Dissertação de Mestrado – Instituto de Economia - UNICAMP, 2002.

LOURENÇO, José Celestino. “Juventudes, políticas públicas e sindicalismo: espaços de disputa e construção coletiva”. In: BERNARDO, Paula Cristina (org.). *Juventudes em debate: sindicalismo e mercado de trabalho*. São Paulo: CUT, 2007.

MANNHEIM, Karl. “O problema da juventude na sociedade moderna”. In: BRITTO, Sulamita de. *Sociologia da Juventude I: da Europa de Marx à América Latina de hoje*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1968.

MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1993.

MARTINS, Heloísa de Souza. “O Jovem no Mercado de Trabalho”. *Revista Brasileira de Educação*, edição especial, São Paulo. 1997.

_____. “O processo de reestruturação produtiva e o jovem trabalhador”. In: *Tempo Social*, Revista de Sociologia da USP, nº 13(2). São Paulo: FFLCH, USP, novembro, 2001.

MARTINS, Heloisa de Souza & RODRIGUES, Iram Jácome. Perfil socioeconômico de jovens metalúrgicos. In: *Tempo Social*, Revista de Sociologia da USP, v. 17, n. 2. São Paulo: FFLCH, USP, 2005.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e relação de emprego*. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

MARX, Karl. *O Capital*. Volume 1. 2ª edição. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MARX, Karl. “Trabalho, juventude e educação politécnica”. In: BRITTO, Sulamita de. *Sociologia da Juventude I: da Europa de Marx à América Latina de hoje*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1968.

MEIRELES NETO, Paulo Romão. “A juventude como sujeito social: elementos para uma problematização”. In: *Revista em foco: Educação e Filosofia*. Volume 2, número 2, ano 2. São Luis – MA: UEMA, setembro de 2009.

MENDES, Marcus Menezes Barberino. *A Justiça do Trabalho e o mercado de trabalho: trajetória e interação Judiciário e a regulação do trabalho no Brasil*. Dissertação de Mestrado em Economia. IE / UNICAMP, 2007.

MESQUITA, Marcos Roberto. *O desemprego dos jovens e as políticas públicas no Brasil pós 1990*. Dissertação de Mestrado em Sociologia. Campinas: IFCH, UNICAMP, 2006.

MOREL, Regina Lucia e PESSANHA, Eliana da Fonte. “A Justiça do Trabalho”. In: *Tempo Social*, Revista de Sociologia da USP. Volume 19, número 2. São Paulo: FFLCH, USP, 2007.

NARDI, Henrique C. *Ética, trabalho e subjetividade*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2003.

O ESTADO DE S. PAULO, 10/10/2009. Editorial: “Fracasso confirmado”.

O GLOBO, 22/08/2007. “Nova legislação pode alforriar ‘escraviários’”.

OIT. *Trabalho decente e Juventude no Brasil*. Brasília: OIT, 2009.

OLIVEIRA, Raí e CASTRO, Daniela Rodriguez. “Compromisso pela Lei do Aprendiz”. *Folha de S.Paulo*. 24 nov. 2008. Tendências/ Debates, p. 3.

PACHECO, PAULA. “Justiça do Trabalho – a lei do mais forte”. *Revista Carta Capital*. São Paulo, 14/08/2007.

PAIS, José Machado. “A construção sociológica da juventude – alguns contributos”. *Análise social*. Volumen XXV (105-106). Lisboa: , 1990.

PAULILO, Maria Angela Silveira. “Juventude e políticas sociais públicas”. In: JEOLÁS, Leila Sollberger et al. *Juventude, desigualdades e diversidades: estudos e pesquisas*. Londrina: Eduel, 2007.

PESSANHA, Eliana G. da Fonte. “O papel da Justiça do Trabalho na garantia de direitos e igualdade: breve balanço nos 20 anos da Constituição de 1988”. In: KREIN, José Dari et al. (org). *Vinte anos da Constituição Cidadã no Brasil*. São Paulo: LTr, 2010.

PINHEIRO, Lúcia. “Olha, eu estou aqui e quero participar”. *Revista Desafios*. Brasília: IPEA, abril / 2008.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito Processual do Trabalho*. Curitiba: IESDE, 2005.

PIRES, Álvaro P. “Amostragem e pesquisa qualitativa: ensaio teórico e metodológico”. IN: POUPART, Jean et al. *A Pesquisa Qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos*. Petrópolis – RJ: Editora Vozes, 2008.

POCHMANN, Marcio. *O Emprego na Globalização – a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo, 2002.

_____. *A batalha pelo primeiro emprego*. São Paulo: Publisher Brasil, 2000.

_____. *Inserção ocupacional e o emprego dos jovens*. São Paulo: ABET, 1998.

_____. Situação do jovem no mercado de trabalho no Brasil: um balanço dos últimos 10 anos. São Paulo: Fevereiro, 2007a. Disponível em:

<<http://www.cursodeveraofortaleza.com.br/2007/Textos/Situa%E7%E3o%20do%20Jovem%20no%20mercado%20de%20trabalho.pdf>>. Acesso em 15/07/2008).

_____. “Crise e trabalho nas metrópoles”. *Nota Técnica*. Brasília: IPEA, julho de 2007b.

_____. “Juventude em busca de novos caminhos no Brasil”. In: NOVAES, Regina e VANNUCHI, Paulo (Organizadores) *Juventude e Sociedade: Trabalho, Educação, Cultura e Participação*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

_____. “A sindicalização no emprego formal terceirizado no Estado de São Paulo”. In: *Sindeepres 15 anos*. Campinas: Sindeepres, 2007.

PRONI, Marcelo Weishaupt e RIBEIRO, Thiago Figueiredo Fonseca. “A inserção do jovem no mercado de trabalho brasileiro”. In: *Carta Social e do Trabalho*, nº6, Campinas: CESIT / IE / UNICAMP, maio/agosto de 2007.

QUADROS, Waldir. “O Desemprego Juvenil no Brasil dos Anos Noventa”. In: *Cadernos do CESIT*. Campinas: IE. UNICAMP, 2001.

REIMANN, Marcos Francisco. *Cidadania e contratos atípicos de trabalho: as políticas sociais e o ordenamento do Trabalho*. Porto Alegre: Sérgio Fabris, 2000.

REVISTA EXAME, 23/08/2007. “O juiz Robin Hood”.

RIBEIRO, Carlos Reinaldo Mendes. Novo Conceito de Estágio. In: *Anamatra – artigos*. Disponível em: <www.anamatra.org.br>. Acesso em: 23/10/2008.

RIBEIRO, Thiago Figueiredo Fonseca. “Condição de atividade do jovem no mercado de trabalho brasileiro entre 1995 e 2005”. Texto aprovado para o IX Encontro Nacional da ABET, 2007.

ROCHA, Eduardo Gonçalves e FREITAS, Viviane Pereira. “A Proteção legal do jovem trabalhador”. In: *Revista da Universidade Federal de Goiás*, vol. 6 nº1, junho 2004.

RODRIGUES, Leôncio Martins. *Destino do sindicalismo*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo e FAPESP, 2002.

ROMITA, Arion Sayão. “Justiça do Trabalho: produto do Estado Novo”. In: PANDOLFI, Dulce (org.). *Repensando o Estado Novo*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1999.

SALES, Mione Apolinário. “Juventude extraviada de direitos: uma crônica das rebeliões na FEBEM-SP”. In: FRAGA, Paulo Cesar Pontes e IULIANELLI, Jorge Atílio Silva. *Juventude em tempo real*. Rio de Janeiro: DP&A Editora, 2003.

SALLAS, Ana Luisa Fayet et al. “Juventude, trabalho e perspectivas de futuro: o caso de Curitiba”. In: FRAGA, Paulo Cesar Pontes e IULIANELLI, Jorge Atílio Silva. *Juventude em tempo real*. Rio de Janeiro: DP&A Editora, 2003.

SANTOS, Boaventura de Souza. *Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade*. São Paulo: Cortez, 2006.

SANTOS, Juscelindo Vieira dos. *Contrato de estágio: subemprego aberto e disfarçado*. São Paulo: LTr, 2006.

SARAVÍ, Gonzalo A. “Juventud y sentidos de pertencia em América Latina: causas y riesgos de fragmentación social”. In: *Revista Cepal*, nº 98. Santiago – Chile: agosto de 2009.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. “Educação e trabalho: uma relação tão necessária quanto insuficiente”. In: *São Paulo em Perspectiva*, 14(2). São Paulo: Fundação SEADE, 2000.

SILVA, De Plácido e. *Vocabulário Jurídico*. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2000.

SILVA, Eliane Lopes e COSTA, Lucia Cortes da. “O desemprego no Brasil da década de 1990”. In: *Revista Emancipação*. Volume 5, número 1. Ponta Grossa – PA: Universidade Estadual de Ponta Grossa, 2005.

SILVA, Magda Cibele Moraes Santos e BORGES, Ângela Maria Carvalho. “Mudanças recentes na regulação do trabalho juvenil no Brasil”. In: *Revista Científico*, Salvador, ano VII, volume II, p. 314, julho-dezembro 2007.

SILVA, Ileizi Luciana Fiorelli e OLIVEIRA, Rosemary Batista de. “Juventudes, educação e trabalho”. In: JEOLÁS, Leila Sollberger et al. *Juventude, desigualdades e diversidades*. Londrina: Eduel, 2007

SINGER, Paul. “A juventude como coorte: uma geração em tempos de crise social”. In: ABRAMO, Helena Wendel e BRANCO, Pedro Paulo Martoni. *Retratos da Juventude Brasileira*. São Paulo: Instituto Cidadania e Editora Fundação Perseu Abramo, 2005.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. “Proposta inócua e inconsistente”. Folha de S.Paulo. São Paulo, 10 jan. 2009. Tendências / Debates, p. 3.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. “Direito social, direito do trabalho e direitos humanos”. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, et al. *Direitos humanos: essência do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

SOUZA, Maria Inês Fontana Pereira de. *O trabalho juvenil em perspectiva*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de História, Direito e Serviço Social da UNESP. Franca: UNESP, 2001.

SOUZA, Otávio Augusto Reis de. *Direito do Trabalho*. Curitiba: IESDE, 2005.

TEIXEIRA, Sergio Torres. *Direito Processual do Trabalho*. Curitiba: IESDE, 2005.

TEJADAS, Silvia da Silva. *Juventude e ato infracional: as múltiplas determinações da reincidência*. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2007.

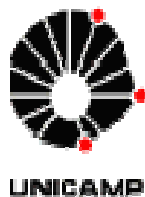
TURCATO, Sandra et al. “Estágio: aprendizado ou subemprego?” *Revista da Anamatra*. Brasília, 1º semestre de 2008.

WELLER, Wivian. “Karl Mannheim: Um pioneiro da sociologia da juventude”. *Anais do XII Congresso Brasileiro de Sociologia*. Recife, maio/junho 2007.

WELTERS, Angela. *Os filhos adolescentes e o mercado de trabalho: uma análise do perfil sócio-econômico, familiar e de gênero dos jovens entre 15 e 19 anos no Brasil em 2006*. Dissertação de Mestrado. Instituto de Economia, Campinas: UNICAMP, 2009.

ZALUAR, Alba. *Cidadãos não vão ao paraíso*. São Paulo: Editora Escuta; Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1994.

ZATZ, Lia. “Assim caminha a juventude...”. *Folha de S.Paulo*. São Paulo, 31 dez. 2008. Tendências / Debates, p. 3.



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas
Doutorado em Ciências Sociais

**A INSERÇÃO DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO E
O ACESSO AOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL DOS
ANOS 2000**

(ANEXO METODOLÓGICO)

Marcos Roberto Mesquita

Tese de Doutorado apresentada no Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da UNICAMP para obtenção do título de Doutor em Ciências Sociais, sob a orientação do Prof. Dr. Marcio Pochmann e co-orientação do Prof. Dr. Marcelo Weishaupt Proni.

Campinas
Março de 2011

Sumário

1. Introdução	3
2. Formulários de entrevista.....	4
4. Modelo utilizado para as fichas de processo	9
5. Fichas de processos	11
Ficha de Leitura do processo nº 1 – TRT da 2ª Região.....	11
Ficha de leitura de processo nº 2 - TRT da 2ª Região	18
Ficha de leitura do processo nº 3 – TRT da 2ª Região	25
Ficha de leitura de processo nº 4 – TRT da 2ª Região	35
Ficha de leitura de processo nº 5 – TRT da 2ª Região	43
Ficha de leitura de processo nº 6 – TRT da 2ª Região	48
Ficha de leitura do processo nº 7 – TRT da 2ª Região	53
Ficha de leitura de processo nº 8 – TRT da 2ª Região	59
Ficha de leitura de processo nº 9 – TRT da 2ª Região	65
Ficha de leitura de processo 10 – TRT da 4ª Região.....	72
Ficha de leitura de processo nº 11 – TRT da 4ª Região	78
Ficha de leitura de processo nº 12 - TRT da 4ª Região	83
Ficha de leitura de processo nº 13 – TRT da 4ª Região	90
Ficha de leitura de processo nº 14 - TRT da 4ª Região	95
Ficha de leitura de processo nº 15 – TRT da 4ª Região	102
Ficha de leitura de processo nº 16 – TRT da 4ª Região	108
Ficha de leitura de processo nº 17 do TRT - 4ª Região.....	114
Ficha de leitura de processo nº 18 - TRT 4ª Região.....	119
Ficha de leitura de processo nº 19 – TRT da 4ª Região	124
Ficha de leitura de processo nº 20 - TRT da 4ª Região	129
Ficha de leitura de processo nº 21 – TRT da 4ª Região	135
6. Entrevistas com os juízes	143

1. Introdução

Este anexo é o segundo volume da pesquisa e nele estão todos os formulários utilizados nas entrevistas, bem como o modelo de ficha de leitura¹ dos processos. Esse modelo foi pensado a partir de uma ficha de leitura de processos elaborada pelo Memorial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

Os objetivos desse anexo são: permitir que o leitor consulte o material durante a leitura da pesquisa e possibilitar que outros pesquisadores tenham acesso a esse material para a realização de novas pesquisas.

Além disso, nesse anexo estão na íntegra todas as fichas de leitura dos 21 processos utilizados na pesquisa, assim como as entrevistas realizadas com os juízes trabalhistas. Vale salientar que nas fichas de leitura estão inclusive os números dos processos e nelas há material para a utilização em outras pesquisas, uma vez que há muito ainda a pesquisar sobre a relação dos jovens trabalhadores com a Justiça Trabalhista. Ao mesmo tempo em que as entrevistas com os juízes trazem uma reflexão bem fundamentada sobre questões relevantes quanto à relação de trabalho, à juventude, o estágio, o mercado de trabalho, o papel da Justiça do Trabalho na resolução de conflitos trabalhistas e também no que se refere aos acordos. Como as entrevistas são bastante ricas é possível que elas possam ser úteis para outros pesquisadores da Sociologia do Trabalho ou ainda de outras disciplinas.

¹ Essa ficha de leitura de processos se baseou em um modelo de ficha elaborada pelo Centro de Memória do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Para manter o sigilo dos envolvidos nos processos não se colocou esses dados nas fichas de leitura que fazem parte desse anexo metodológico.

2. Formulários de entrevista

Entrevista com advogados que defendem empregadores que tiveram processos movidos por jovens trabalhadores

3. O(a) doutor(a) considera que os jovens compreendem quando devem buscar a Justiça do Trabalho?
4. O acordo é mais fácil de ser realizado quando o trabalhador é jovem?
5. O(a) doutor(a) considera que a Justiça do Trabalho se posiciona muito a favor dos jovens trabalhadores em detrimento dos empresários?
6. O(a) doutor(a) acredita que há jovens que renunciam a direitos trabalhistas por receio de que a busca da Justiça do Trabalho prejudique o crescimento profissional?

Entrevista com advogados que defendem jovens (reclamantes)

- 1) Existe diferença na defesa dos reclamantes quando eles são jovens (15 a 24 anos de idade)? Que diferença?
- 2) O(a) doutor(a) considera que a situação financeira e familiar do jovem e a escolaridade influenciam na procura da Justiça do Trabalho?
- 3) Para o(a) doutor(a) os jovens deveriam procurar mais a Justiça do Trabalho?
- 4) Quais os direitos que os jovens mais buscam quando vão a Justiça do Trabalho? O(a) doutor(a) já teve processos de estagiários?
- 5) Em que circunstâncias o(a) doutor(a) incentiva que os jovens aceitem um acordo?

Entrevistas com estagiários(as)

1. Qual sua idade e sexo?
2. Qual sua escolaridade?
 - a) Ensino Fundamental incompleto
 - b) Ensino Fundamental completo
 - c) Ensino Médio incompleto
 - d) Ensino Médio completo
 - e) Ensino Técnico incompleto
 - f) Ensino Técnico completo
 - g) Ensino Superior incompleto
 - h) Ensino Superior completo
 - i) Pós-Graduação
3. Em que cidade você reside?
4. Qual o tipo de empresa que você estagia?
 - a) Agricultura – que tipo? _____
 - b) Pecuária – que tipo? _____
 - c) Indústria – que tipo? _____
 - d) Serviços – que tipo? _____
 - e) Serviço público – que tipo? _____
5. Você recebe bolsa auxílio? Você tem algum benefício (vale transporte, vale refeição e plano de saúde)?
6. Como você vê a Justiça do Trabalho?
7. Você considera que o seu estágio dá motivos para que você procure a Justiça do Trabalho? Por quê? Se sim. Você procuraria a Justiça do Trabalho somente quando terminasse o estágio?
8. Que aspectos são positivos no estágio? E quais são negativos?
9. Você tem conhecimento dos seus direitos como estagiário(a)?
10. Você considera que fazer um estágio amplia as oportunidades no mercado de trabalho?

11. Como você vê a nova lei do estágio? São necessárias mais mudanças?

Entrevista com juízes

1. Como o Doutor vê a ida dos jovens (15 a 24 anos de idade) a Justiça do Trabalho?
2. O Doutor considera que há risco dos jovens ingressarem na Justiça do Trabalho e terem maiores dificuldades para conseguir um novo emprego?
3. De que forma a Justiça do Trabalho age para garantir direitos aos jovens que tiveram direitos burlados pelos empregadores?
4. O fato dos jovens, muitas vezes, realizarem acordos é positivo? Por quê?
5. Como é a influência da família, dos advogados e dos sindicatos sobre os jovens que ingressam com ações na Justiça do Trabalho?
6. O(a) doutor(a) considera que a Justiça do Trabalho tem atuado para garantir aos jovens direitos trabalhistas que foram negados pelos empregadores?
7. O(a) Doutor(a) acredita que a Justiça do Trabalho tem uma função ‘educativa’, ou seja, pode ajudar a alterar a conduta dos atores sociais?

Entrevista com sindicalistas

1. Como a senhora analisa a situação dos jovens que iniciam a carreira nesta categoria? E o caso dos estagiários?
2. O Sindicato está atuando para proteger os jovens trabalhadores? Como se dá a atuação?

3. Qual é a taxa de sindicalização dos trabalhadores mais jovens? Que medidas o sindicato utiliza para aumentar a sindicalização dos jovens?
4. Os problemas enfrentados pelos jovens trabalhadores são diferentes dos que passam os adultos? Por que?
5. A rotatividade é maior entre os jovens? Por quê?
6. Que condições levam os jovens trabalhadores a procurar a Justiça do Trabalho? Como o sindicato auxilia o jovem no ingresso a Justiça do Trabalho?
7. A busca da Justiça do Trabalho pelos jovens trabalhadores ocorre apenas após a demissão? Por quê?
8. Um jovem que ingressou com ação trabalhista em um emprego anterior sofre rejeição das empresas deste setor no momento de uma possível contratação? Por quê?

Entrevista com jovens que ingressaram com processos na Justiça do Trabalho

1. Qual sua idade e sexo?
2. Em que cidade você reside?
3. Qual sua escolaridade?
 - a) Ensino Fundamental incompleto
 - b) Ensino Fundamental completo
 - c) Ensino Médio incompleto
 - d) Ensino Médio completo
 - e) Ensino Técnico incompleto
 - f) Ensino Técnico completo
 - g) Ensino Superior incompleto
 - h) Ensino Superior completo
 - i) Pós-Graduação
4. Qual era o seu último salário?

- a) Até 2 salários mínimos (R\$ 830,00)
- b) De 2 a 4 salários mínimos (de R\$ 831,00 a R\$ 1.660,00)
- c) De 4 a 8 salários mínimos (R\$ 1.661,00 a R\$ 3.320,00)
- d) Maior que 8 salários mínimos (> 3.321,00)

5. Qual é a sua renda familiar?

- a) Até 2 salários mínimos (R\$ 830,00)
- b) De 2 a 4 salários mínimos (de R\$ 831,00 a R\$ 1.660,00)
- c) De 4 a 8 salários mínimos (R\$ 1.661,00 a R\$ 3.320,00)
- d) Maior que 8 salários mínimos (> 3.321,00)

6. Quais os principais motivos que o levaram a ingressar com uma ação trabalhista? Que direitos lhe foram negados pelos empregadores?

7. Você considera que pode ficar mal visto no mercado de trabalho por ter procurado a Justiça do Trabalho ou mesmo ter maiores dificuldades para conseguir um emprego? Por que?

8. Como você soube da existência da Justiça do Trabalho?

- a) Através de familiares
- b) Através de amigos
- c) através de colegas de trabalho
- d) através do sindicato
- e) através da escola / universidade
- f) através de jornal, TV ou internet
- g) através de jovens que recorreram a Justiça do Trabalho
- h) outra fonte _____

9. Quais os benefícios que os jovens podem ter ao ingressar com uma ação na Justiça do Trabalho?

10. Quais as dificuldades que os jovens encontram no mercado de trabalho?

11. O que pode se feito para melhorar as condições de trabalho dos jovens no mercado de trabalho?

4. Modelo utilizado para as fichas de processo

Ficha de leitura de processo

Vara do trabalho de origem:

Data do ajuizamento da ação (que ingressou com a ação):
Objeto da ação:
Reclamante(s):
Informações sobre o reclamante:
Reclamada(s):
Informações sobre a reclamada:
Agente de integração:
Informações sobre o estágio:
Petição inicial e demandas do estagiário:
Valores solicitados / valores recebidos:
Datas de audiência:
Acordo:
Contestação:
Prova oral:
Prova documental:
Prova pericial:
Decisão / julgamento da ação:
Conteúdo da decisão:
Recurso(s) ordinário(s):
Contra-razões:
Data de encerramento do processo:

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO:

Data de distribuição:
Turma:
Juiz relator:
Juiz revisor:
Parecer do Ministério Público do Trabalho:

Data da decisão:
Conteúdo da decisão:
Acordo:
Embargos de declaração:
Recurso de revista:
Admissibilidade:
Agravo de instrumento:

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO:

Data de distribuição:
Turma:
Ministro-Relator:
Ministro-Revisor:
Incidentes Processuais:
Data de julgamento:
Conteúdo da decisão:
Acordo:
Recurso Extraordinário (recurso para o STF):
Admissibilidade:
Agravo de instrumento:

ASPECTOS POLÍTICOS E COMPORTAMENTO JUDICIÁRIO:

Do que trata a ação:
Outras informações importantes:
Informações sobre a decisão:
Ministério Público do Trabalho:
Sindicatos:
Advogados:
Observações sobre os juízes:
Fatores sociais, políticos e culturais:

Palavras-chave (destacar cinco referentes a ação):

5. Fichas de processos

Ficha de Leitura do processo nº 1 – TRT da 2ª Região

Vara do Trabalho de origem: 63ª Vara do Trabalho do município de São Paulo

Data do ajuizamento da ação: 17/04/2004
Objeto da ação: estagiário solicita o reconhecimento do vínculo empregatício.
Reclamante(s):
Informações sobre o reclamante: Moradora de São Paulo, do sexo feminino, solteira, 17 anos de idade, Ajudante Geral – estagiária.
Reclamada(s):
Informações sobre a reclamada: indústria de confecção localizada no município de São Paulo, produz peças do vestuário
Agente de integração: não
Informações sobre o estágio: Jornada de trabalho de segunda a sexta-feira das 9h às 16h com uma hora para refeição e descanso. Bolsa-Auxílio: R\$ 240,00. Início do estágio em agosto de 2003 e término em março de 2004. A jovem recebia vale transporte.
Petição inicial e demandas do estagiário:: Logo no começo da inicial o advogado da reclamante solicita que o Ministério Público do Trabalho seja oficializado, uma vez que a reclamante é menor de idade e pede que sejam verificadas as condições e o local de trabalho oferecidos pela reclamada a reclamante, inclusive se atendem a legislação vigente (ver foto 2). Além disso, a reclamante solicita que o Ministério Público analise o contrato de estágio firmado entre a Fundação Casa do Pequeno Trabalhador, a reclamada e a reclamante. Na argumentação da reclamante consta que havia um falso contrato de trabalho, iniciado a partir de uma fundação (Fundação Casa do Pequeno Trabalhador) que atende a jovens que pretendem ingressar no mercado de trabalho, utilizando a maquiagem de um estágio, tendo até sido celebrado Termo de Compromisso de estágio. Esta Fundação encaminhou a jovem para a reclamante. A reclamante assinala que o salário recebido era diferente do que é recebido pela categoria salarial que a jovem fazia parte, por isso além de pedir o reconhecimento do vínculo empregatício, quer receber as diferenças salariais do período. Pede-se ainda: verbas rescisórias devido a dispensa da estagiária, o advogado parte da idéia que o contrato de estágio

era falso, ou seja, não era um estágio. Além disso, a reclamante pede os 13º salários do período que esteve estagiando, assim como as férias e mais uma vez afirma que não havia estágio. A reclamante relata o local de trabalho da estagiária e o fato de não ter sido oferecido dos equipamentos de proteção pela empregadora e havia contato com produtos químicos prejudiciais a saúde. Além disso, a reclamante alega que não recebia o adicional de insalubridade no grau máximo e esse adicional deveria aumentar (reflexos) os valores pagos no Aviso Prévio, no 13º salário, nas férias e horas extras. A reclamante mesmo sendo estagiária fazia horas extras.

O advogado pede que seja levado em conta o fato da reclamante ser menor de idade. Afirma, ainda, que a reclamante não poderia ser demitida, pois estava grávida há dois meses. Pede-se, ainda, a nulidade do contrato de estágio e a nulidade da demissão imotivada, pois há na verdade um contrato por tempo indeterminado e a jovem teria estabilidade pelo fato de estar grávida. Além de reintegração da funcionária aos quadros da empresa. Assim, a demanda mais importante é o 'Reconhecimento do vínculo empregatício de todo o período, com a devida anotação na CTPS da reclamante' (ato considerado na inicial como inestimável). Pede-se também a punição do empregador por trabalho sem registro e más condições oferecidas à menor de idade. Outros pedidos: perícia para comprovar a insalubridade e o seu grau; Justiça gratuita, pois a reclamante é pobre.

Valores solicitados / valores recebidos: R\$ 12.000,00 e foi recebido R\$ 5.676,13 (47,3% do que foi solicitado).

Datas de audiência: 30/06/2004; 23/08/2004.

Acordo: Não.

Contestação:

A reclamada afirma que para colaborar com a sociedade contratou uma jovem ligada aos projetos da Casa do Pequeno Trabalhador (a reclamada afirma que essa instituição é renomada e de grande prestígio), o intuito deste ato era desenvolver e profissionalizar jovens estudantes, tal como fez com a reclamante. Segundo a reclamada, foi assinado Contrato de Estágio pela reclamada, a responsável da reclamante e a Casa do Pequeno Trabalhador, conforme estabelecido na legislação vigente de estágio. Por isso, não há como aceitar a nulidade deste contrato, como solicita a reclamante.

Ela menciona também que desde o início de sua contratação a reclamante tinha consciência que seria estagiária, tanto é que assinou um contrato de estágio. Ao querer cancelá-lo fica evidente que quer tirar vantagens junto à reclamada. Além disso, o estágio realizado pela reclamante cumpre todos os princípios legais: contrato de estágio, autorização da entidade educacional e caráter profissionalizante. A reclamada ainda afirma que contratou seguro de vida para a reclamante. Argumenta novamente que não como falar em vínculo empregatício entre as partes e que o contrato de estágio durou de setembro de 2003 a março de 2004. O que houve, segundo a reclamada, foi o término do contrato de estágio. Diz a reclamada: "A alegação da reclamante de

nulidade do contrato de estágio é desprovida de qualquer fundamentação” (página 34). Não havendo vínculo empregatício não há porque falar dos direitos solicitados pela reclamante na inicial.

A reclamada entende também que: quanto à diferença de piso salarial não há porque discutir, pois a estagiária recebe bolsa auxílio e não salário e era estagiária. E Como não há vínculo empregatício não existe porque pagar multas rescisórias. Ao mesmo tempo em que, por não existir esse vínculo não existe estabilidade provisória movida pela gravidez da reclamante. Não existe estabilidade para a estagiária e ela não foi demitida, o contrato que se encerrou.

No que tange a insalubridade, destaca que não é justo o pedido, além disso, salienta que não são explicados os produtos utilizados e o ambiente insalubre. Encerra essa discussão dizendo que a reclamante nunca trabalhou em ambiente insalubre e que nunca utilizou produtos químicos, pois a própria empresa não utiliza produtos químicos em sua linha de produção. A perícia, pedida pela reclamante, demonstrará essa situação.

Prova oral: sem testemunhas

Prova documental:

Documentos da reclamante inseridos no processo: cópias da Carteira de Trabalho e do CPF, laudo médico que identifica a gravidez da reclamante, holerites do pagamento das bolsas-auxílio.

Documentos da reclamada inseridos no processo: Termo de Contrato de Estágio; cópias dos holerites referentes ao pagamento das bolsas-auxílio da reclamante; documentos que tratam da prevenção de riscos ambientais e apólice de seguro da estagiária. A Casa do Menor Trabalhador emitiu declaração dizendo do término do estágio com a reclamada e a reclamante e agradece a atuação da empresa na contratação da estagiária e enfatiza a responsabilidade social da empresa, além de afirmar “Parabenizo a empresa pela efetiva responsabilidade social e agradeço por contribuir com a missão de nossa entidade: desenvolver hábitos, atitudes e habilidades profissionais aos adolescentes de famílias menos favorecidas da cidade de São Paulo” (página 39). O slogan da entidade é “abrindo caminhos, mudando destinos”. Há um material da entidade anexado ao processo.

Prova pericial: -

Decisão / julgamento da ação: a juíza do caso elaborou sentença para o caso, uma vez que não houve conciliação.

Conteúdo da decisão:

Do vínculo empregatício - Os documentos anexados ao processo denotam que o contrato de estágio não obedeceu à legislação vigente. Além disso, a autora era ex-aluna da Fundação Casa do Menor Trabalhador, o que habilitava ela para ser empregada e não estagiária. A matrícula do

estagiário em instituição de ensino é condição básica para o estágio. Por isso, a reclamante deve realizar a anotação na CTPS e o reconhecimento do vínculo empregatício. Por isso, a reclamante tem direitos rescisórios a receber, como os demais direitos trabalhistas devido ao vínculo empregatício.

Diferenças Salariais - A reclamante tem direito as diferenças salariais e aos reflexos dessas diferenças nos demais direitos.

Estabilidade da gestante - No parecer a juíza afirma que a reclamante comprovou que estava grávida, assim gozava de estabilidade no emprego, conforme destaca a legislação vigente. Mas, não respeitada pelo empregador. A juíza afirma que a reclamante faz jus a indenização.

FGTS - A juíza diz que há vínculo empregatício (e não estágio) e que as parcelas do FGTS são devidas, além da multa de 40% e o fato da demissão ter sido sem justa causa. Precedente multa do artigo 477 da CLT. Além disso, a reclamante tem direito ao pagamento das parcelas de seguro desemprego pela reclamante, uma vez que não houve registro em CTPS e a demissão foi sem justa causa. Deferido o pagamento das contribuições previdenciárias e aceito o pedido de Justiça gratuita. A juíza julga parcialmente procedente os pedidos da reclamante e solicita a anotação na CTPS da reclamante o contrato de trabalho pela reclamada, além do pagamento das multas rescisórias, incluindo 13º salário e férias, 40% do FGTS, todos os direitos com juros e correção monetária. A condenação da reclamada é de R\$ 8.000,00. Além disso, a reclamada deve comprovar o recolhimento das contribuições previdenciárias, indenização por demissão no período de estabilidade (gravidez).

Embargos de declaração:

Pede a reclamada Embargos de Declaração e diz que na sentença há pequena omissão e contradição. A Reclamante salienta que nunca houve vínculo empregatício entre ela e a reclamante. Ao mesmo tempo em que, contesta a época utilizada para aplicação a correção monetária. A juíza do caso não aceitou os embargos de declaração da reclamada.

Recurso(s) ordinário(s):

A reclamada ingressou com recurso ordinário contra a decisão da 1ª Instância. Entre as alegações da reclamada estão: o fato de que não concorda com a sentença proferida, sobretudo com o que foi condenada a pagar à reclamante. A reclamada destaca que não havia vínculo empregatício e fala da necessidade de reformar a sentença. Segundo a reclamada, a decisão da juíza para considerar que havia vínculo empregatício baseou-se apenas no fato da jovem não estar regularmente matriculada em estabelecimento de ensino, não se levando em conta os outros requisitos para caracterizar o contrato de estágio.

A reclamada afirma que a decisão da primeira instância não conseguiu relacionar a data de término do estágio com a data que a reclamada deixou de estar vinculada com a instituição de

ensino. Alega, ainda, que houve erro na sentença que prejudicou a reclamada (recorrente no recurso ordinário). Outro argumento da reclamada é a necessidade da reclamante provar o que foi alegado. A reclamada ressalta que a reclamante não anexou aos autos qualquer documentação que prove a nulidade do contrato de estágio. Alega, ainda, que a sentença da juíza baseou-se apenas na documentação anexada pela reclamada aos processos, não se levando em conta o fato de não existirem documentos anexados pela reclamante. Para a reclamada, a sentença de 1º grau não fundamenta porque houve a nulidade do contrato de estágio. Além disso, diz que a reclamante pede a nulidade do contrato de estágio sem explicar porque esse contrato deve ser considerado nulo. A abordagem da reclamada se baseia no fato que a reclamante ‘forçou’ o desvirtuamento do estágio, sendo que o estágio tem como função preparar os jovens para o mercado de trabalho e auxiliar para que adquiram experiência profissional. Por isso, deve-se considerar estágio quando o jovem assina o contrato após o período de realização de curso, pois garante aprendizagem profissional. Tal como se destaca abaixo o trecho do recurso: “Desta forma, há de se considerar o estágio, mesmo que realizado posteriormente a conclusão do curso, como se supõe no caso em tela, como extensão deste, notadamente quando os cursos ministrados pela instituição interveniente são de curta duração, como no caso em tela, e ainda quando os recursos são parcos e não propiciam aos alunos condições reais de aprendizagem” (pág. 98).

Em seguida atenua o argumento anterior dizendo que deve ser respeitada a legislação própria do estágio. Ao mesmo tempo que a reclamada argumenta que a Justiça do Trabalho tem função social, pois evita que ocorram estágios desvirtuados e essa justiça protege os jovens que ingressam no mercado de trabalho, evitando mazelas para os jovens e a sociedade. A Reclamada termina o recurso com os seguintes parágrafos: “A presente exposição dos fatos traduz a preocupação de uma empresa responsável socialmente, que contrata anualmente, a título de estágio, de 20 a 30 pessoas, o que após o presente processo pode deixar de ocorrer. Punir uma empresa que demonstra não só responsabilidade jurídica por observar a risca todos os ditames legais para a admissão de estagiários, bem como responsabilidade social, por contribuir com função precípua do estado, de inserir o jovem no mercado de trabalho, não traduziria a melhor forma de direito, o direito social” (pág. 99). Pede, ainda, que seja julgado improcedente o pedido da reclamante.

Contra-razões:

A reclamante solicita que o TRT mantenha a sentença proclamada pela Vara do Trabalho, sobretudo porque a documentação incluída no processo, inclusive pela própria reclamada, demonstram que havia vínculo empregatício e a reclamante ainda tinha direito as verbas rescisórias, entre outros direitos. Além do fato da documentação mostrar que a reclamante tinha plenas condições de trabalhar como empregada e não como estagiária, tal como observado pela juíza no momento da sentença. Assim, diz a reclamante (por meio de seu advogado nas Contra Razões): “Ora Nobres Julgadores, conforme informado na petição inicial, a Recorrida foi contratada e exerceu a função de ajudante, retirando das estufas peças de tecido, com alta

temperatura, aliás atividade de ajudante, totalmente incompatível com o curso profissionalizante realizado perante a Fundação Casa do Pequeno Trabalhador” (página 110).

Data de encerramento do processo: 18/10/2007

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO:

Data de distribuição: 13/03/2007

Turma: 6ª

Parecer do Ministério Público do Trabalho: não houve

Data da decisão: 08/05/2007

Conteúdo da decisão:

Por unanimidade de votos o TRT negou provimento referente ao recurso ordinário da reclamada. E diz que há regularidade formal e material do contrato de estágio. A reclamada não conseguiu provar que havia um estágio e não vínculo empregatício, sobretudo com o respeito das exigências de um estágio. Na sentença do TRT fica claro que é da reclamada a função de provar a regularidade formal e material do contrato de estágio, pois se trata de fato impeditivo da formação de vínculo empregatício com a reclamante. A reclamada se quer provou que o estágio realizado era uma complementação do curso realizado pela reclamante. A reclamada não observou o estatuto legal do estágio, por isso não agiu com a devida responsabilidade social, mesmo ressaltando no recurso que age sendo responsável socialmente.

Segundo os juízes do TRT, cabe ao empregador o ônus da prova, conforme determina sumula 212 do TST.

Acordo: Após a sentença do TRT as partes firmam acordo, que foi homologada pelos juízes. Com a realização do acordo fica firmado entre as partes que não haverá qualquer reconhecimento de vínculo empregatício. Além disso, com o acordo a reclamante declara que não há mais qualquer dívida da reclamada com ela (o empregador diz que isso se deu por livre e espontânea vontade). A reclamada diz que não há porque discriminar o pagamento, uma vez que não houve reconhecimento de vínculo empregatício, o que também não torna necessário o recolhimento previdenciário. Mas, que não foi totalmente aceito pelo juiz responsável, assim a empresa, mesmo com o acordo, teve que pagar o recolhimento previdenciário, apesar de não se ter mais o reconhecimento do vínculo empregatício.

Embargos de declaração: -

Recurso de revista: -

Admissibilidade: -

Agravo de instrumento: -

ASPECTOS POLÍTICOS E COMPORTAMENTO JUDICIÁRIO:

<p>Do que trata a ação:</p> <p>Uma estagiária pede o reconhecimento do vínculo empregatício e alega que o contrato de estágio foi encerrado mesmo ela estando grávida. A empresa utilizou a estagiária mesmo no período em que ela não era mais estudante.</p>
<p>Outras informações importantes:</p> <p>O argumento da empresa para utilizar estagiários está no fato de que ela tem responsabilidade social.</p> <p>O acordo só ocorreu no TRT e deve ter sido motivado tanto pela necessidade financeira da reclamante como pela morosidade do processo, que durou cerca de 3 anos.</p>
<p>Informações sobre a decisão:</p> <p>Na Vara do Trabalho e no TRT a reclamante teve parecer favorável. Mas, acabou aceitando o acordo após a decisão do TRT.</p> <p>As decisões consideraram que não havia estágio, pois várias condições para que se tenha um estágio não foram respeitadas. E no TRT os juízes até disseram que a empresa não realiza uma política correta de responsabilidade social, pois o estágio era desvirtuado.</p> <p>No TRT, a decisão destaca que a obrigação de provar o fato era da reclamada e não da reclamante.</p>
<p>Ministério Público do Trabalho: não houve</p>
<p>Sindicatos: não houve atuação durante o processo.</p>
<p>Advogados:</p> <p>Ambos os advogados tiveram a mesma linha de argumentação ao longo do processo. A reclamada alterou ao longo do processo o advogado responsável pelo caso.</p> <p>Na argumentação dos advogados da reclamada sempre esteve presente o fato da empresa ser responsável socialmente e contratar estagiários com o intuito de ajudar a sociedade.</p> <p>Enquanto o advogado da reclamante baseou-se a defesa em dois fatores: desrespeito a especificidade da reclamada que era menor de idade e que ficou exposta a materiais químicos que poderiam prejudicar a saúde da jovem. Ao mesmo tempo que o advogado da reclamante destaca que não havia estágio, mas vínculo empregatício.</p>
<p>Observações sobre os juízes:</p> <p>A decisão da juíza da Vara do Trabalho foi mantida por unanimidade pela turma do TRT.</p>

Fatores sociais, políticos e culturais:

- exploração da mão-de-obra juvenil;
- desrespeito a legislação do estágio;
- ingresso precoce da jovem e baixa renda que fez que ela aceitasse estagiar mesmo quando não estava mais estudando;
- falta de atuação do Poder Público na fiscalização dos estágios;
- desinteresse da instituição de ensino em garantir que os estudantes tenham estágios que permitam aprender;
- durante o processo faltou a atuação do Ministério Público do Trabalho para defender a jovem;
- defesa da responsabilidade social pela empregadora;
- gravidez precoce;
- Justiça se posicionou a favor da jovem, mas a baixa renda e a morosidade da Justiça influenciaram para que ela aceitasse um acordo e até deixasse de ter garantido o vínculo empregatício.

Palavras-chave: Estágio – vínculo empregatício – responsabilidade social – acordo – gravidez precoce - insalubridade – jovem menor de idade.

Ficha de leitura de processo nº 2 - TRT da 2ª Região

Vara do Trabalho de origem: 4ª Vara do Trabalho do Município de São Paulo

Data do ajuizamento da ação: 22/05/2003
Objeto da ação: estagiária solicita o reconhecimento do vínculo empregatício.
Reclamante(s):
Informações sobre o reclamante: menor de idade, tendo 17 anos no momento que ingressou com a ação, moradora do município de São Paulo.
Reclamada(s):
Informações sobre as reclamadas: 1ª: prestadora de serviços, localizada no município de São Paulo. 2ª: empresa de Recursos Humanos e foi o agente de integração, localizada na cidade de São Paulo.

Agente de integração: Integrar Talentos em Formação Ltda.

Informações sobre o estágio:

A reclamante era estudante do primeiro ano do Ensino Médio de uma escola localizada na cidade de São Paulo. Vale destacar que a reclamante foi defendida pelo Sindicato da sua categoria: Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis no Estado de São Paulo. Deve-se ressaltar que a reclamante foi admitida em 05/12/2002 e o estágio teve seu encerramento em 21/02/2003 através de um Distrato Contratual, que estabelece que a partir de pedido da empresa o contrato de estágio é interrompido

Petição inicial e demandas do estagiário:

Logo no início dessa petição, a reclamante afirma que tentou ter acesso aos direitos negados por meio da Comissão de Conciliação Prévia de seu sindicato, mas não obteve êxito. Além disso, a reclamante alega que foi contratada pela primeira reclamada para ser estagiária prestando serviços de cobranças por telefone.

Segundo a reclamante, o estágio realizado não corresponde ao que está estabelecido na legislação do estágio. Diz também que o estágio não proporciona experiência prática na linha de formação do estagiário e nem permite a complementação do ensino e da aprendizagem. Por isso, a reclamante afirma que deve ser considerada a existência de vínculo empregatício.

A reclamante argumenta que deve ser considerada a solidariedade entre a primeira e a segunda reclamada. Além disso, a reclamante assinala que os 30 primeiros dias de trabalho foram utilizados pela primeira reclamada para que a reclamante fosse treinada, mas isso não aconteceu, visto que por apenas 3 dias recebeu alguma instrução após isso foi obrigada a executar suas funções, que eram os serviços de cobranças por telefone. Durante os 30 dias iniciais de trabalho, afirma a reclamante, não recebeu qualquer pagamento pelos dias trabalhados.

Para a reclamante, o término do seu estágio não respeitou a sua estabilidade como gestante, visto que quando foi demitida estava grávida há 24 semanas. Assim, a reclamante solicita a reintegração ao trabalho e o pagamento do salário do período em que esteve desligada da empresa, sendo que a argumentação para isso está no fato que a gestante tem direito a estabilidade. Caso não haja reintegração, a reclamante pede o pagamento das verbas rescisórias (aviso prévio, décimo terceiro, férias, FGTS, multa do FGTS), além das guias para ter acesso ao Seguro Desemprego. Portanto, a reclamante solicita que seja reconhecido o vínculo empregatício referente ao estágio que realizou. Outro pedido da reclamante é o acesso a Justiça Gratuita. Nessa petição, a reclamante solicitou que o juiz do caso enviasse ofício a entidade de ensino para que ela fornecesse algumas informações sobre o estágio. O ofício foi respondido e diz que a estudante

foi aluna do 3º ano do Ensino Médio e esteve um período com licença maternidade e que na volta dessa licença a estudante pediu transferência para outra escola.
Valores solicitados / valores recebidos: R\$ 5.874,87 / R\$ 4.564,18 (77% do valor solicitado).
Datas de audiência: 02/10/2002.
<p>Audiências</p> <p>1ª) Na audiência foram discutidos aspectos do estágio realizado pela jovem, como horário de trabalho, relação do estágio com a área de formação.</p>
Acordo: não houve acordo na primeira audiência
<p>Contestação:</p> <p>- Da primeira reclamada:</p> <p>Segunda a reclamada, não há porque a reclamante ter atendido seu pedido, de reconhecimento do vínculo empregatício, pois as reclamadas contrataram a reclamante como estagiária e respeitaram o que está estabelecido na legislação do estágio. Diz ainda a primeira reclamada: “Os documentos inseridos nos autos permitem verificar que as providências tomadas pela Instituição de Ensino, Unidade Concedente, Agente de Integração, a estudante ora reclamante acompanhada de seus responsáveis legais, se encontram em dissonância com as disposições legais acima explicitadas” (pág. 65).</p> <p>A reclamada quer a inépcia da inicial porque considera que há uma impossibilidade jurídica do pedido. Outro argumento da reclamada é que qualquer motivo para considerar o vínculo empregatício e que toda a documentação inserida no processo comprova isso. Vale destacar que a primeira reclamada afirma que a reclamante estava grávida desde o início, porém omitiu essa informação. Ela diz também que a gravidez da reclamante só foi ser conhecida pelas reclamadas no momento que receberam a notificação referente a audiência ingressada pela jovem.</p> <p>Se pautando em jurisprudências, a reclamada considera que a reclamante não tem qualquer direito a período de estabilidade, uma vez que não avisou as reclamadas de sua gravidez. Além disso, a reclamada destaca novamente que o estágio cumpriu a legislação vigente e essa legislação não leva em conta a gravidez da estagiária. Em relação às verbas rescisórias, a reclamada menciona que a reclamante não tem direito a elas, pois havia uma relação de estágio e ainda, argumenta que são descabidos os pedidos de FGTS e 40% do FGTS. A primeira reclamada encerra a contestação pedindo novamente a inépcia da inicial e que não seja reconhecido o vínculo empregatício.</p> <p>- Da segunda reclamada:</p>

Essa reclamada destaca que a reclamante realmente foi trabalhar no setor de cobranças da primeira reclamada, tal como está estipulado no TCE, onde ainda estão explicados os horários de trabalho. A segunda reclamada afirma, ainda, que a reclamante e sua responsável sabiam do tipo de tarefa que seria realizada no estágio.

Quanto ao fato de estar participando do processo como uma das reclamadas, ela considera que é ilegítimo, pois a reclamada executou serviços para a primeira reclamada e, por isso, não existe nenhuma possibilidade da reclamante cogitar vínculo empregatício com ela, mas apenas com a primeira reclamada. Diz ainda a segunda reclamada: “A participação da segunda reclamada, ora Contestante é restrita a função de Agente de Integração” (pág. 91). Ela ressalta que suas funções são apenas de intermediar o estágio e prestar serviços de cadastramento de estudantes, entre outras funções. Por executar somente essas funções, a reclamada assinala que não existe qualquer possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício junto a ela. Mas, a reclamada afirma que não existem motivos para reconhecimento do vínculo empregatício, pois a reclamante realizou somente estágio, que foi até aprovado por sua instituição de ensino e que as reclamadas respeitaram tudo que determina a legislação de estágio.

Além disso, para essa reclamada, é improcedente o pedido de estabilidade provisória devido a gravidez e a solicitação de reconhecimento do vínculo empregatício. A segunda reclamada diz também que deve ser considerado improcedente o pedido das demais verbas (aviso prévio, 13º salário, FGTS, multa de 40%, etc.) pela reclamada, visto que não havia vínculo empregatício.

Contra-razões do reclamante:

A reclamante alega novamente que o estágio não propiciava experiência na sua área de formação e, ainda, argumenta que houve desvirtuamento do estágio, por isso solicita o reconhecimento do vínculo empregatício. E a reclamante destaca que os documentos inseridos no processo demonstram que o estágio não cumpria suas verdadeiras funções.

Prova oral: -

Prova documental: A reclamante inseriu nos autos o Termo de Conciliação Frustrada da Comissão de Conciliação Prévia do sindicato que ela estava vinculada. Outros documentos inseridos pela reclamante: cópia da CTPS, inclusive das Anotações Gerais, local em que a segunda reclamada colocou informações sobre o estágio que foi realizado. Além disso, a reclamada colocou no processo o laudo médico que informa que ela estava grávida, bem como cópia do TCE. A reclamante também inclui no processo a Certidão Nascimento de seu filho.

A primeira reclamada inclui no processo: o TCE, demonstrativo de pagamento da bolsa auxílio da reclamante, cartões de ponto - que indicam a entrada e a saída da reclamante durante os dias de estágio, Termo de Distrato Contratual (que efetivou o final do estágio).

Prova pericial: -
Decisão / julgamento da ação: ocorreu no dia 06/06/2004.
<p>Conteúdo da decisão:</p> <p>O julgador não considera que há inépcia da petição inicial. E diz sobre o estágio do Ensino Médio: “A contratação de alunos do Ensino Médio através de contrato de estágio é benéfica e salutar para ambos porque proporciona ao aluno adquirir experiência prática e ao empresário a prestação de serviços sem os encargos trabalhistas e a oportunidade de contribuir de jovens no mercado de trabalho” (pág. 130). Mas, o julgador diz que também é importante a participação da instituição de ensino, mas no caso analisado essa participação não foi provada. E o julgador afirma também que o ofício enviado pela instituição de ensino comprova que ela não participava devidamente do estágio de sua estudante. E para o julgador outro fator que explica a ausência da instituição de ensino é a não existência nos autos de qualquer relatório de desempenho da estagiária elaborada pela instituição de ensino. Por isso, a juíza argumenta que se pode dizer que havia desvirtuamento do estágio e que deve ser reconhecido o vínculo empregatício.</p> <p>Ao reconhecer esse vínculo, a juíza determina que a reclamante tem direito a estabilidade provisória devido a gravidez e as verbas rescisórias e inclusive ao FGTS e a multa de 40%, bem como ao seguro desemprego e aos benefícios da Justiça Gratuita. A juíza ainda determina: “indenização em valor equivalente aos salários da reclamante desde a demissão até 05 meses após o parto, bem como reflexos em 13º salários acrescidos de 1/3, FGTS e multa de 40%” (pág. 132). A decisão excluiu a segunda reclamada de qualquer responsabilidade quanto ao estágio.</p>
<p>Recurso(s) ordinário(s):</p> <p>A primeira reclamada ingressou com recurso e solicita que a decisão seja reformada. Essa reclamada solicita que o estágio seja considerado válido e que não precise pagar as indenizações e verbas rescisórias. Além disso, a primeira reclamada considera que a segunda reclamada também deve estar na ação, pois ela realizou a contratação da reclamante e, ainda, foi citada pela reclamante. Segundo essa reclamada, a reclamante realizava funções que estavam relacionadas com a sua formação, por isso não há motivos para não considerar a validade do estágio. A reclamada menciona ainda que os documentos inseridos no processo comprovam a realização do estágio. Outro aspecto salientado por essa reclamada é que a reclamante iniciou o estágio com 4 meses de gravidez, mas sem informar para ela que se encontrava grávida. Diz a reclamada:</p> <p>“Com efeito, se considerarmos irrelevante a omissão da Recorrida, maliciosamente e, aceitarmos o fato de que não importa a ciência do empregador quanto a gravidez, estaremos apoiando a má-fé que deve ser respeitada, em qualquer espécie contratual, mesmo em âmbito trabalhista” (pág. 144).</p>

A reclamada menciona que a reclamante agiu com má-fé ao dizer que as reclamadas tinham conhecimento de sua gravidez. E diz que as verbas rescisórias não devem ser pagas a reclamante, pois não havia vínculo empregatício, mas apenas estágio.

Contra-razões:

A reclamante ingressou com contra-razões questionando o recurso da primeira reclamada e destacou que seu estágio não cumpria os critérios estabelecidos pela legislação de estágio. E pede que a decisão da primeira instância seja mantida.

Data de encerramento do processo: 13/12/2004.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO:

Data de distribuição: 31/01/2005

Turma: 12ª

Parecer do Ministério Público do Trabalho: não houve.

Data da decisão: 15/02/2005

Conteúdo da decisão:

A Turma negou provimento ao recurso da primeira reclamada. Diz a decisão: “Não basta, para validade do contrato de estágio, se encontrar o trabalhador matriculado junto a estabelecimento de ensino.” (página 163).

A decisão diz também que não há nada a ser modificado na decisão da primeira instância, pois ela está devidamente fundamentada. Além disso, para os juízes o tipo de serviço realizado demonstrou que houve fraude a legislação de estágio. Para os juízes, o estágio é relacionamento de aprendizagem e não pode fugir dessa característica, sob pena de nulidade. E para eles, prevalece o reconhecimento do vínculo empregatício. No que tange a estabilidade devido à gravidez, mantém-se a decisão da primeira instância e fica claro que a reclamante foi demitida sem justa causa durante o período que já se encontrava grávida, o que não poderia ter ocorrido. Devido a essa demissão a decisão é que fica mantida a indenização pela demissão durante o período em que há estabilidade.

Acordo: não houve

Embargos de declaração:

A primeira reclamada ingressou com Embargos de Declaração, pois considera que os juízes não levaram em conta que a reclamante ingressou no estágio quando já estava grávida e sem avisar da

gravidez durante a realização do estágio e, ainda, afirma que é preciso que seja levado em conta que foram cumpridos todos os requisitos para a validade do estágio oferecido a reclamante. Os Embargos de Declaração foram aceitos em parte por unanimidade.

A reclamante solicitou o cálculo dos valores do processo. Esse cálculo resultou no valor de R\$ 4.564,18. Esse valor foi pago pela primeira reclamada, que inseriu comprovante desse pagamento no processo, inclusive referentes a contribuições previdenciárias e demais impostos. O processo é encerrado com a condenação da primeira reclamante na Vara do Trabalho e no TRT

Recurso de revista: -

Admissibilidade: -

Agravo de instrumento: -

ASPECTOS POLÍTICOS E COMPORTAMENTO JUDICIÁRIO:

Do que trata a ação:

Uma estagiária pede o reconhecimento do vínculo empregatício e alega que o contrato de estágio foi encerrado mesmo ela estando grávida.

Outras informações importantes:

A reclamante era estudante do Ensino Médio, ela teve no estágio o intermédio de um agente de integração e realizava funções na área de cobrança. No momento de ingressar com a ação ela inclui como reclamadas a empresa em que estagiou e a agente de integração. Vale destacar que a reclamante tentou um acordo na Comissão de Conciliação Prévia, mas não houve acordo.

Informações sobre a decisão:

A segunda reclamada foi retirada da ação na decisão da primeira instância e a primeira reclamada foi condenada tanto na Vara do Trabalho quanto no TRT e houve assim o reconhecimento do vínculo empregatício.

Ministério Público do Trabalho: Não atuou no processo.

Sindicatos:

A reclamante ingressou com ação por meio do advogado do sindicato.

Advogados: os advogados da primeira reclamada tentaram fazer que não fosse reconhecido o vínculo empregatício da reclamante e, ainda, afirmavam que havia apenas estágio.

Observações sobre os juízes:

A Turma do TRT manteve a decisão da primeira instância. E a juíza da Vara do Trabalho considera importante o estágio no Ensino Médio, mas como a instituição de ensino não acompanhou o andamento do estágio, ela considerou que havia vínculo empregatício.

Fatores sociais, políticos e culturais:

Precarização do trabalho dos estagiários do Ensino Médio; Instituição de Ensino distante do acompanhamento das atividades realizadas pelo estagiário. O estágio foi encerrado no momento que a estagiária estava grávida. E a Justiça do Trabalho reconheceu que não havia estágio, mas emprego.

Palavras-chave: estágio, gravidez, Ensino Médio, juventude, precarização.

Ficha de leitura do processo nº 3 – TRT da 2ª Região

Vara do Trabalho de origem: 52ª Vara do Trabalho do município de São Paulo.

Data do ajuizamento da ação: 24/05/2004
Objeto da ação: estagiário solicita o reconhecimento do vínculo empregatício.
Reclamante(s):
<p>Informações sobre o reclamante:</p> <p>Jovem de 19 anos de idade, sexo feminino, solteira, estagiária / atendente, Admitida em 17/05/2002, Bolsa auxílio: R\$ 200,00, foi desligada do estágio em 02/01/2004, moradora do município de São Paulo.</p>
Reclamada(s):
<p>Informações sobre as reclamadas:</p> <p>Comércio / serviços – empresa do ramo de crédito e financiamento, localizada no município de São Paulo, além disso, é nacionalmente reconhecida e vincula publicidade na mídia.</p>

Agente de integração: NUBE

Informações sobre o estágio:

A instituição de ensino que estava vinculada a jovem era uma escola pública de Ensino Médio.

Jornada de Trabalho:

Da admissão até 08/02: segunda a sexta-feira das 8h às 17h (sendo que três vezes por semana ficava até as 18h → prorrogação de jornada), aos sábados das 8h às 13h. De 09/02 até a demissão: segunda a sexta-feira das 8h às 17h (sendo que três vezes por semana ficava até as 18h). Em ambos os períodos, a reclamante possuía uma hora de almoço. Durante o período de estágio, a reclamante realizou 56 horas extras, as quais não lhe foram pagas.

O agente de integração foi colocado como a segunda reclamada do processo e isso se deu, segundo a reclamante, por não ter atuado para que a legislação do estágio fosse respeitada.

Petição inicial e demandas do estagiário:

A primeira reclamada foi a que utilizou a força de trabalho da reclamante, mas a primeira reclamante aliada a 2ª reclamante (que é um agente de integração) tinham a intenção de “Fraudar os direitos da reclamante” (página 4).

A reclamante solicita a nulidade do contrato de estágio, uma vez que a jovem veio suprir a necessidade de pessoal da reclamada. Vale salientar que a reclamante cursou Ensino Médio não profissionalizante, realizava estágio exercendo a função de atendente, que não proporciona a complementação do ensino e da aprendizagem. Assim, o curso realizado pela jovem deveria ser compatível com a atividade que exercia na empresa.

Ao mesmo tempo que a reclamante menciona que há fraude no estágio, por isso ela tem direito de reconhecimento de vínculo empregatício junto a primeira reclamada. Solicita, ainda, a anulação do contrato de estágio, pois o que foi assinado não condiz com a legislação do estágio. Desta forma, a autora tem direitos relacionados ao contrato de trabalho, bem como anotação em CTPS. A reclamante diz que “a contratação foi uma afronta aos preceitos contidos na Legislação obreira” (página 05).

Segundo a reclamante, no momento da rescisão do contrato de estágio teve que assinar documentos sem que pudesse lê-los e conferi-los. Além disso, a advogada da reclamante solicita os benefícios da Justiça Gratuita, pois a reclamante é uma pessoa pobre e não possui condições de arcar com as custas processuais (incluí-se no processo uma declaração em que a reclamante diz que não tem condições de custear os gastos relativos ao processo).

Demandas:

- Reconhecimento de vínculo empregatício com a 1ª reclamada, além do pagamento de direitos sobre o contrato de trabalho, anotação em CTPS → nulidade do contrato de estágio.
- Rescisão Contratual, uma vez que a reclamante argumenta que havia vínculo empregatício.
- Recebimento de horas extras, incluírem-las no cálculo das verbas rescisórias.
- Gratificações natalinas, que não foram pagas durante o contrato de estágio.
- Pagamento de férias do período, uma vez que não foram pagas.
- Adequação do piso normativo da categoria profissional. A reclamante recebia abaixo do piso salarial de sua categoria profissional, com isso pretende receber as diferenças salariais.
- Recebimento do auxílio refeição, que não foi pago durante o período do contrato. Além do recebimento do auxílio alimentação, conforme garantidos em Convenção Coletiva da categoria.
- Recebimento do PLR (Participação nos Lucros ou Resultados), que apesar de garantido por Convenção Coletiva não foi pago.
- Aviso prévio.
- Multa pelo não pagamento das verbas rescisórias.
- FGTS e acréscimos legais.
- Seguro Desemprego.
- 13º salário proporcional e integral.
- DSRs (Descanso Semanal Remunerado).

Valores solicitados / valores recebidos: R\$ 40.902,70 e foi recebido R\$ 16.000,00 (equivale a 39,1% do que foi solicitado).

Datas de audiência: 24/05/2004, 01/02/2005

Acordo: Não houve acordo na primeira audiência e nem na segunda.

Contestação da primeira reclamada:

Logo no início da contestação, a reclamada afirma que a reclamante utiliza infundadas alegações para pretender o vínculo empregatício com a reclamada, mesmo sendo estagiária. A reclamada pede ainda que seja alegada sua ilegitimidade como parte, uma vez que a reclamante nunca foi sua funcionária, não havia vínculo, subordinação e salário, havia estágio com assinatura do Contrato de Estágio sob aval da segunda reclamada, empresa especializada na busca de locais para jovens estagiarem (agente de integração). Por conseguinte, a reclamante tinha com a reclamada contrato de estágio e não contrato de trabalho. Pede, portanto para ser excluída da lide (processo). Diz, ainda: “a primeira reclamada, parte ilegítima para figurar na ação” (páginas 92 e 93).

A reclamada afirma, de forma insistente que, a reclamante laborou apenas como estagiária e não como empregada no período de maio de 2002 a janeiro de 2004. Caso não seja aceita a exclusão da reclamada do processo, diz à reclamada que será provado não haver vínculo empregatício com a reclamante. Segundo a reclamada, os pedidos da reclamante são extremamente duvidosos, pois foi firmado contrato de estágio.

Na argumentação, a reclamada diz que a contratação de estagiários tem o objetivo de proporcionar aos jovens complementação do ensino e da aprendizagem. “Aludida complementação é devidamente planejada, executada, acompanhada e avaliada em conformidade com os currículos e calendários escolares. Os estagiários exerciam funções de atendimento de clientes, telemarketing e participavam de um complemento de estudo oferecida com a reclamada, ..., onde respondem perguntas das matérias relacionadas ao currículo escolar do Ensino Médio” (Páginas 93 e 94). Um ponto que a reclamada destaca é que os estagiários não liberam o crédito para o cliente (a primeira reclamada é uma financeira), sendo isso realizado apenas por funcionários. Menciona, ainda, que a contratação da reclamante como estagiária seguiu todos os procedimentos estabelecidos pela legislação de estágio.

A reclamada afirma que é função da reclamante provar a existência de vínculo empregatício e menciona, a partir da lei de estágio, que o estágio não cria vínculo empregatício. Ao mesmo tempo que a reclamada afirma que não há horas extras a serem pagas a reclamante, pois no Termo de Compromisso de Estágio estava estabelecido que a jovem trabalharia de segunda a sexta-feira das 8h às 17h e aos sábados das 9h às 13h. A reclamada ainda diz que é injusto a reclamante requer o pagamento das horas de trabalho que ultrapassam a 6ª hora diária e que na jornada estabelecida pela empresa a reclamante tinha condições de freqüentar a escola.

Para a reclamada, quem tem que provar se havia horas extras é a reclamante. E pelo fato da reclamante não ser empregada ela não tem direito a receber horas extras.

A reclamada diz que a reclamante não tem direitos a ter o piso salarial da categoria e nem de

receber o PLR (Participação nos Lucros e Rendimentos), pois era estagiária.

Outra alegação da reclamada é que mesmo administrando um cartão de crédito ela não faz parte do grupo de instituições financeiras. Por isso, a reclamante não pode solicitar ter a mesma jornada de trabalho dos bancários. E que a primeira reclamada não desrespeitou em nenhum momento Convenção Coletiva. A reclamada destaca que a reclamante não era empregada, por isso não há porque pagar verbas rescisórias e FGTS e nem a reclamante tem direito ao recebimento de Seguro-Desemprego.

Quanto a Justiça Gratuita, a reclamada afirma que o fato da reclamante ter advogado próprio impossibilita que ela tenha acesso a Justiça Gratuita. Em relação às verbas reclamadas, a reclamada assinala que elas foram pagas como determina a legislação do estágio e por isso não há nada a ser pago.

Contestação da segunda reclamada:

A segunda reclamada diz que é parte ilegítima no processo, pois apenas foi agente de integração entre a instituição de ensino e a empresa que contratou a estagiária. E como o estágio não gera vínculo empregatício não há porque falar em solidariedade em relação à primeira reclamada. Portanto, a segunda reclamada diz que apenas a jovem e a primeira reclamada devem constar no processo trabalhista. Vale destacar que a segunda reclamada alega que havia estágio e discorda das alegações da reclamante, sobretudo a que diz que estudantes do Ensino Médio não podem estagiar.

Essa reclamada afirma que apenas intermédia o estágio e que realiza importante serviço para a juventude, sobretudo por disponibilizar gratuitamente seus serviços e, ainda, permitir que os jovens consigam um estágio. Diz a segunda reclamada: “Esta empresa tem que somente ser reconhecida como uma grande amiga dos estudantes por tentar ajudá-los numa colocação adequada a seus perfis, gratuitamente... pois se colocamos pessoas certas em lugares errados, podemos frustrar uma jovem vida sem experiência, que poderá ficar marcada para sempre” (pág. 145).

Essa reclamada menciona que não dá qualquer garantia aos jovens que se inscrevem na instituição que receberão bolsas auxílios referentes a estágios. Ela diz que o NUBE não tem qualquer responsabilidade sobre o estágio após o encaminhamento do jovem para a empresa e, assim o NUBE não pode ser inserido no processo. Deste modo, ela entende que o estágio cumpriu os requisitos legais e o estágio de estudante de Ensino Médio proporciona ao estudante um preparo para o mercado de trabalho, bem como auxilia no exercício da cidadania. A reclamada considera que o estágio realizado pelo jovem que cursa o Ensino Médio auxilia no ingresso ao mercado de trabalho, pois no estágio o jovem aprende e adquire experiência.

Contra-razões do reclamante:

A reclamante não concorda com a defesa das reclamadas e diz que não existia um estágio, mas um contrato de trabalho e a prova disso está no fato de ter prestado serviços a primeira reclamada. A reclamante afirma sobre a segunda reclamada: “Quanto à segunda reclamada, restou incontroverso que houve a intermediação desta e a participação juntamente com a primeira na intenção de FRAUDAR os direitos da reclamante, o que autoriza o reconhecimento de responsabilidade solidária por eventuais créditos trabalhistas, bem como a permanência no pólo passivo da ação, conforme requerido” (pág. 154). Deste modo, solicita que a segunda reclamada continue no pólo passivo da ação.

Na visão da reclamante, as reclamadas querem desvirtuar as realidades dos fatos. E não há qualquer período prescrito em relação à ação. A reclamante alega que em momento algum houve atuação da instituição de ensino, o que descaracteriza o argumento da primeira reclamada de que havia um estágio. Ela afirma que a primeira reclamada é da categoria das financeiras e está vinculada aos Sindicatos das Sociedades de Crédito, Financiamento e Investimento do Estado de São Paulo. Assim, a reclamante deve ter os benefícios dessa categoria.

Ao mesmo tempo que a reclamada reconhece o período que a reclamante trabalhou, conforme destaca na contestação. Porém, a reclamante não cumpriu sua função básica que é fazer a anotação na Carteira de Trabalho da reclamante. Porém, a reclamante não cumpriu sua função básica que é fazer a anotação na Carteira de Trabalho da reclamante. A reclamante lembra que pede o reconhecimento do vínculo empregatício e por isso, deve a primeira reclamada realizar a anotação da CTPS. Outra questão destaca pela reclamante é que ela ratifica o pedido referente ao piso salarial e a categoria profissional alegada. A reclamante afirma que a primeira reclamada não incluiu no processo a Convenção Coletiva da categoria e, confirma a realização de horas extras, solicitando o seu pagamento. Para a reclamante, a primeira reclamada prova com a documentação inserida no processo que a jovem realiza horas extras.

A reclamante diz que não podia registrar o horário ‘verdadeiro’ de trabalho, pois era obrigada a registrar somente o horário estabelecido no contrato de estágio. A reclamante pleiteia, ainda, o pagamento de férias e diz que faz jus a 13º salário de todo o período trabalhado. Ela pede ainda a antecipação da audiência ao juiz do caso por estar com sérias dificuldades financeiras. Mas, não conseguiu essa antecipação.

Prova oral: a reclamante foi ouvida na segunda audiência (01/02/2005), testemunhas da reclamante e da reclamada na segunda audiência.

Prova documental: A primeira reclamada incluiu na ação uma declaração que indica que não houve nenhum ato indevido praticado pela jovem durante o período de estágio. A própria reclamada incluiu o TCE, a folha de ponto de estagiário dos meses em que o estágio foi realizado, atestado de saúde usado durante o estágio

Prova pericial: não houve.
Decisão / julgamento da ação: a juíza do caso elaborou sentença para o caso no dia 01/02/2005, uma vez que não houve conciliação.
<p>Conteúdo da decisão:</p> <p>A juíza do caso diz que o pedido da ação é juridicamente possível. As alterações da lei de estágio permitem que alunos matriculados no Ensino Médio possam estagiar. Assim, por se tratar apenas na contratação de estagiário do Ensino Médio não há nenhuma irregularidade. Mas, o estágio sempre pressupõe complemento do ensino, com planejamento, acompanhamento e avaliação, com vinculação aos currículos e programas escolares, sob pena de poder mascarar relação de emprego.</p> <p>As reclamadas apresentaram documentação correta em relação ao estágio. A juíza argumenta que diante das testemunhas e da documentação inserida ao processo ficou para a reclamante a função de provar que houve desvirtuamento do estágio. “Diante das alegações das partes e da documentação formal perfeita ficou com a reclamante o ônus probatório de demonstrar que houve desvirtuamento da finalidade do estágio” (pág. 168).</p> <p>Diz, ainda, a juíza: “percebeu-se que as atribuições cometidas à estagiária não se destinassem a colocá-la em melhores condições de enfrentar a acirrada concorrência por uma vaga no mercado de trabalho para quem não tem real especialização” (pág.168). A própria reclamante disse na última audiência que só poderia agir com a supervisão da coordenadora, o que demonstra a orientação realizada durante o estágio. A juíza afirma também: “Resulta do depoimento pessoal da autora simples mágoa por não ter logrado efetivação após o estágio como ocorrera com outras colegas que estagiaram na mesma oportunidade, o que por si só não autoriza o reconhecimento do vínculo empregatício na forma pretendida” (pág. 168). Segundo a juíza, não procedem os pedidos elencados na inicial pela reclamante contra as reclamadas.</p>
<p>Recurso(s) ordinário(s):</p> <p>A reclamante ingressou com recurso ordinário contra a decisão da 1ª Instância. A reclamante diz que não se conforma com a decisão da juíza na primeira instância. Para a reclamante, a reclamada não conseguiu provar que havia contrato de estágio e a posição da reclamante continua sendo de que havia vínculo empregatício e não contrato de estágio, ao mesmo tempo que assinala que a estagiária não cursava Ensino profissionalizante. Vale salientar que a reclamante confirma a possibilidade de realização de estágio por estudante do Ensino Médio, tal como assinalou a juíza na sentença. Mas, a reclamante diz que o estágio tem que proporcionar experiência prática na área de formação do estudante.</p>

Em relação à documentação inserida nos autos pela reclamada, a reclamante afirma: “no referido contrato não houve indicação da linha de formação da reclamante e nem foram discriminadas as atividades que seriam desenvolvidas durante o estágio, não permitindo avaliar se houve a necessária afinidade entre a atividade desenvolvida e o currículo e calendários escolares” (pág. 174). A reclamante argumenta que não há nos autos documentos que comprovem que a instituição de ensino fez o devido acompanhamento do estágio. “Não há nos autos qualquer prova de que o estágio tenha sido planejado e executado sob o acompanhamento e com avaliações periódicas da instituição de ensino” (pág. 174). Segundo a reclamante, o contrato de estágio teve continuidade mesmo depois do seu término. “A reclamante permaneceu trabalhando após o término do prazo indicado no contrato” (pág. 174). A reclamante diz que a juíza não levou esse fator em conta no momento do julgamento.

Contra-razões:

A primeira reclamada afirma que a decisão da Vara do Trabalho reflete somente a aplicação da lei. E diz que o ônus da prova é da reclamante e não da primeira reclamada. Para a primeira reclamada, a reclamante não conseguiu provar o desvirtuamento do estágio e nem suas pretensões. Por isso, ela diz que não há porque se falar em reforma da sentença. Essa reclamada afirma que não existem motivos para a reforma da sentença. “Diante das provas do auto, não há dúvida de que a reclamante foi estagiária da recorrida, bem como tal contrato foi regularmente celebrado” (pág. 182). Além disso, a própria reclamante confirmou os serviços que realizava e que podem ser caracterizados como trabalhos de estagiários. E que a reclamante afirmou que sabia que era um estágio e não um emprego.

Data de encerramento do processo: 06/12/2007

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO:

Data de distribuição: 20/05/2005
Turma: 6ª
Juiz relator: Rafael Pugliese Ribeiro
Juiz revisor: Valdir Florindo
Parecer do Ministério Público do Trabalho: não houve.
Data da decisão: 28/04/2006

Conteúdo da decisão:

Por unanimidade de votos, deu-se provimento ao recurso e declarou-se o vínculo empregatício entre a reclamante e a primeira reclamada. Diz a ementa da decisão: “Vínculo empregatício. Estágio. Contrato de estágio que perdurou por quase 2 anos, cuja participação da instituição de ensino ficou limitada a assinar o Termo de Compromisso no início sem nunca ter tomado conhecimento sobre o desenvolvimento de trabalho” (pág. 190). Os juízes assinalam que faltou durante o estágio realização da fiscalização do estágio pela instituição de ensino.

Os juízes argumentam que a decisão da juíza da primeira instância se baseou apenas na fala da reclamante durante a audiência. Para os juízes, a primeira reclamada não explica como se dava o pagamento da bolsa auxílio e nem como era o controle da jornada de estágio. Para a turma do TRT, cabe a empresa provar que o estágio proporcionava a estudante complementação do ensino e da aprendizagem.

Segundo os juízes, a reclamante tinha a mesma função das demais funcionárias da primeira reclamada, sem qualquer interferência da instituição de ensino. Conclui, então, a turma que houve vínculo de emprego. A decisão de rescisão contratual partiu da primeira reclamada. O controle de ponto inserido no processo pela primeira reclamada não é considerado válido como prova. A reclamante tem direito a horas extras e reflexos devido a existência das horas extras. O pedido de Justiça Gratuita foi aceito. As reclamadas devem pagar, ainda, a reclamante: aviso prévio, férias, 13º salário, multa do artigo 477 da CLT, FGTS + 40% de todo o contrato de trabalho. A decisão determina também que a primeira reclamante deve fazer a anotação da Carteira de Trabalho da reclamante, com o cargo de atendente e salário de R\$ 200,00 mensais. A decisão concedeu a reclamante condição de bancária.

Acordo: não.

Embargos de declaração: -

Recurso de revista: A primeira reclamada ingressou com recurso de revista contra a decisão do TRT. Essa reclamada fez os depósitos necessários para que pudesse ingressar com o recurso. Ela considera que a reclamante não pode ser considerada como trabalhadora do setor bancário, uma vez que a Losango não é empresa desse setor. A primeira reclamante pede assim, a revisão da decisão do TRT. Contra razões da reclamante em relação ao recurso de revista: a reclamante pede que sejam analisadas as Convenções Coletivas inseridas na inicial. Para ela, esses documentos explicam a categoria profissional que a reclamante pertence.

Admissibilidade: foi admitido.

Agravo de instrumento: -

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO:

Data de distribuição: 01/03/2007.
Turma: 1ª
Ministro-Relator: Dora Maria da Costa
Ministro-Revisor: -
Incidentes Processuais: -
Data de julgamento: -
Conteúdo da decisão: Antes do julgamento do TST ocorreu um acordo entre as partes.
Acordo: Sim, no valor de R\$ 16.000,00, em que a primeira reclamada pagará em cheque nominal para a reclamante. Na data de entrega do cheque a reclamante entrega a CTPS para a reclamada para que seja feito o registro em carteira, visto que o acordo estabeleceu o reconhecimento do vínculo empregatício. Com o acordo a reclamante dará quitação ao processo e a reclamada fará os recolhimentos previdenciários e fiscais relativos à ação. Houve corretamente o registro da CTPS da reclamante. O acordo foi homologado pela juíza da primeira instância.
Recurso Extraordinário (recurso para o STF): não
Admissibilidade: -
Agravo de instrumento: -

ASPECTOS POLÍTICOS E COMPORTAMENTO JUDICIÁRIO:

<p>Do que trata a ação:</p> <p>De um estágio desvirtuado, que foi realizado por uma jovem em uma empresa que faz empréstimos a pessoas físicas. A jovem pediu o reconhecimento do vínculo empregatício e os direitos referentes a esse reconhecimento. Ela, ainda, disse que era empregada do setor bancário, o que a primeira reclamada não concordou.</p>
<p>Outras informações importantes:</p> <p>A reclamante ingressou com ação contra a primeira reclamada e o Agente de Integração (NUBE), que intermediou o estágio. A inserção da segunda reclamada era uma forma de garantir o recebimento dos direitos, pois ela apenas pagaria se não houvesse o pagamento pela primeira reclamada.</p>

<p>Informações sobre a decisão:</p> <p>Na Vara do Trabalho, as reclamadas tiveram parecer favorável. A reclamante não aceitou a ação e recorreu ao TRT, que reconheceu o vínculo empregatício e os direitos relativos a ele. A primeira reclamada insatisfeita com a decisão recorreu ao TST, mas houve um acordo antes do TST pronunciar sua decisão. O acordo manteve o reconhecimento do vínculo e os direitos conseguidos no TRT pela reclamante. Deste modo, pode-se afirmar que não foi um acordo precarizante.</p>
Ministério Público do Trabalho: não houve atuação.
Sindicatos: não houve participação, mas no processo discutiu-se a categoria profissional que a reclamante estava vinculada.
Advogados: mantiveram suas posições durante o processo.
<p>Observações sobre os juízes:</p> <p>A Juíza da primeira instância não reconheceu o vínculo empregatício e, ainda, afirmou que o motivo da reclamante ingressar com a ação foi 'inveja' das outras estagiárias que foram efetivadas na primeira reclamada. E a turma do TRT considerou por unanimidade a desvirtuação do estágio e reconheceu o vínculo empregatício.</p>
<p>Fatores sociais, políticos e culturais:</p> <p>1) Ingresso precoce da jovem, uma vez que foi estagiária ainda no Ensino Médio; 2) Discussão sobre a validade e importância do estágio entre os estudantes do Ensino Médio; 3) Estágio realizado em empresa do setor financeiro; 4) Justiça do Trabalho condena banco, mas o processo termina em acordo; 5) Precarização do estágio: trabalho aos sábados, substituição de mão-de-obra adulta e alta jornada de trabalho.</p>

Palavras-chave: estágio, setor financeiro, recursos, Ensino Médio, instituição de ensino, trabalho precoce.

Ficha de leitura de processo nº 4 – TRT da 2ª Região

Vara do Trabalho de origem: 55ª Vara do Trabalho do município de São Paulo

Data do ajuizamento da ação (que ingressou com a ação): 24/10/2003
Objeto da ação: estagiário solicita o reconhecimento do vínculo empregatício.

Reclamante(s):
Informações sobre o reclamante: estudante de Direito, que estagiou em um escritório de Advocacia. Ele salienta que o estágio não cumpria as suas funções, visto que realizava tarefas na área de cobrança. O estagiário residia na cidade de Poá, tinha 23 anos de idade.
Reclamada(s):
Informações sobre a reclamada:
Localizada na cidade de São Paulo, escritório de advocacia.
Agente de integração: não houve.
Informações sobre o estágio:
O estágio teve início em 10/11/1999 e se encerrou em 20/12/2002, foi assinado TCE, a jornada de trabalho do estágio era de segunda à sexta-feira das 8h às 17h, sendo que prorrogava em média a jornada uma hora por dia. O reclamante trabalhava em média 3 sábados por mês das 8h às 13h. A bolsa auxílio era de R\$ 850,00. O reclamante estava em uma universidade localizada na cidade de Mogi das Cruzes, estava regularmente matriculado no curso de Direito. O estagiário recebia vale-refeição e vale-transporte.
Petição inicial e demandas do estagiário:
<p>O reclamante alega que estagiava em área que não estava relacionada com a sua formação, pois atuava na área de cobrança realizando telefonemas cobrando os clientes devedores do Escritório de Advocacia. Atendia telefonemas de clientes que deviam e negociava com clientes devedores. Além disso, tinha que fazer relatórios dizendo o número de ligações que tinha efetuado diariamente e a reclamada obrigava o reclamante a atingir metas. Caso as metas não fossem atingidas, ele afirma que poderia ser advertido.</p> <p>A partir de junho de 2000, o reclamante afirma que passou a ser líder de cobrança. Por isso, além de realizar o seu trabalho ele tinha que controlar os outros cobradores. O reclamante afirma que era obrigado a cumprir horário de trabalho e marcar cartão de ponto. Se faltasse ele poderia ser penalizado.</p> <p>Por esses motivos o reclamante afirma que não exercia atividades relacionadas a sua área de formação e isso descaracterizava o contrato de estágio. Argumenta ainda o reclamante: “Não havia complementação de ensino, nem tampouco aprendizagem na atividade desenvolvida, vez que o reclamante era um mero empregado administrativo da reclamada, assim sendo descaracterizou-se o estágio e está provado o vínculo empregatício” (pág. 05).</p> <p>Segundo o reclamante, no TCE dizia que o reclamante executaria atividades (acompanhar</p>

processos no Fórum, elaborar e digitar petições, entre outros) que não tem qualquer relação com o trabalho realizado, visto que era um simples cobrador.

Em relação aos holerites, o reclamante destaca que neles consta 'salário' ao invés de 'bolsa auxílio', assim como recebeu holerites de 13º salário, sendo que estagiário não possui 13º salário. Ele diz, ainda que no seu crachá conste Cobrança e não estagiário. O reclamante lembra que devido a sua insistência conseguiu a partir de fevereiro de 2002 realizar esporadicamente algumas atividades ligadas com a área jurídica.

Quanto aos pedidos, além do reconhecimento do vínculo empregatício, o reclamante solicita as verbas rescisórias, 13º salário, férias vencidas, FGTS e o pagamento de horas extras que não foram pagas e os benefícios da Justiça Gratuita. Ao ser caracterizado o vínculo empregatício, o reclamante solicita que a reclamada preencha as Guias para que ele possa ter acesso ao Seguro Desemprego. Outro aspecto destacado pelo reclamante é que a reclamada não remunerava a totalidade das horas extras realizadas.

Datas de audiência: 08/08/2003.

Audiências:

1ª audiência:

Nesta audiência não houve conciliação, mas houve os depoimentos do reclamante, da reclamada, das testemunhas do reclamante e testemunha da reclamada.

O reclamante informou o horário de estágio e destacou que normalmente trabalhava uma hora a mais por dia e que trabalhava em média três sábados por mês. Ele afirmou que como tinha trabalhar sempre uma hora a mais por dia tinha dificuldades para chegar no horário na sua faculdade, que está localizada na cidade de Mogi das Cruzes.

A reclamada afirmou que o reclamante não fazia horas extras e nem trabalhava aos sábados.

A primeira testemunha do reclamante afirmou que o reclamante saia diariamente do escritório por volta das 18h e que muitas vezes trabalhou aos sábados.

A segunda testemunha do reclamante disse que ele trabalhava até às 18h e que as vezes ia trabalhar aos sábados. Ao passo que, a testemunha da reclamada forneceu versão diferentes das testemunhas do reclamante e confirmou o que a reclamada já havia dito.

Acordo: não ocorreu na primeira audiência.

Contestação:

A reclamada pede a inépcia da inicial e argumenta o advogado do reclamante não cumpriu todos os requisitos para a elaboração da petição inicial. Segundo a reclamada, a forma como foi elaborada a petição pode atrapalhar no julgamento ou até mesmo confundir o juiz que irá julgá-la. Quanto aos pedidos do reclamante, a reclamada afirma que o jovem realizava um estágio que cumpria a legislação e que ele como estudante de Direito estagiava em um grande escritório de advocacia, que trabalha para grandes bancos. A reclamada dizia ainda:

“O estágio estava sendo verificado em unidade que tinha condições de propiciar experiência prática na linha de formação do estagiário, bem como propiciava a complementação do ensino e da aprendizagem” (pág. 75).

Segundo a reclamada, outra prova da existência de estágio é o Termo de Compromisso de Estágio. Além disso, a reclamada demonstra que o estágio não gera vínculo empregatício e que o estagiário sabia disso quando iniciou o estágio. A reclamada assinala que a jornada de trabalho do estagiário não era incompatível com o horário escolar, visto que se iniciava às 8h e terminava às 17h. Outras alegações da reclamada são que o estagiário não realizava horas extras e nem trabalhava aos sábados.

Em relação às verbas rescisórias, a reclamada afirma que não há porque serem pagas, pois não havia vínculo empregatício, mas apenas estágio. A reclamada diz também que não há motivos para se falar em anotação em carteira, pois não havia relação de emprego entre as partes e nem no pagamento do INSS e do FGTS. Além disso, a reclamada contesta todos os documentos inseridos nos autos pelo reclamante e classifica os pedidos da reclamante como absurdos. De acordo com a reclamada, se o vínculo de emprego for reconhecido haverá problemas para as empresas que contratam estagiários e para os estagiários, tal como se destaca a seguir:

“Entender diferente, cria uma insegurança social, eis que nenhum escritório de advocacia irá mais contratar estagiários pois após concluído e reconhecido o estágio a Ordem dos Advogados do Brasil, aliás condição esta ‘sine quo non’ para a obtenção do Bacharelado, o estagiário comparece a juízo a fim de requer vínculo de emprego, mesmo tendo o estágio sido o estágio reconhecido pelo seu próprio órgão de classe, a OAB.” (pág. 107).

Contra-razões do reclamante

O reclamante retoma os argumentos da petição inicial e enfatiza que não era estagiário, mas empregado e que as atividades realizadas não eram relacionadas a sua área de formação. Ele diz, ainda, que juntou documentos ao processo que comprovam a sua situação de empregado e não de estagiário. Segundo o reclamante, a reclamada não negou as funções desempenhadas por ele e nem contestou os documentos que foram inseridos no processo. Outro aspecto salientado por ele

é a comprovação de que realizava horas extras, sobretudo por ter sido confirmado por uma de suas testemunhas. Ele solicita que seus argumentos e documentos sejam aceitos, assim como o reconhecimento do vínculo empregatício. O reclamante assinala também que é função da reclamada provar que não existia vínculo empregatício.

Prova oral: 2 Testemunhas do reclamante e 1 testemunha da reclamada.

Prova documental:

O reclamante inclui nos autos: declaração de pobreza (para ter acesso a Justiça Gratuita), cópia do Termo de Compromisso de Estágio, holerites do pagamento do reclamante - inclusive os do 13º salário, crachá do reclamante. E ainda: as declarações da instituição de ensino em que estava vinculado o reclamante, sendo que essas declarações comprovam que o reclamante estava matriculado na instituição de ensino; termo de encerramento do estágio.

Prova pericial: -

Valores solicitados / valores recebidos: R\$ 22.684,37 / R\$ 0,00.

Decisão / julgamento da ação: sim

Conteúdo da decisão:

A juíza do caso afasta qualquer possibilidade de inépcia da inicial e argumenta que a reclamada teve condições amplas para apresentar sua defesa. Apesar do TCE, a juíza considera que os outros documentos anexados ao processo juntamente com a fala das testemunhas demonstram que o estágio não cumpriu todas as condições necessárias e acabou se configurando vínculo empregatício. Além disso, a juíza afirma que as funções realizadas pelo jovem no escritório são incompatíveis com o seu currículo escolar. Na sentença ficou estabelecido o reconhecimento do vínculo empregatício e o direito as verbas rescisórias quanto a esse reconhecimento, assim como das horas extras que foram realizadas durante o estágio. A juíza, ainda, deferiu o pedido do reclamante de ter acesso à Justiça Gratuita. E determinou que a empresa realize o pagamento das contribuições previdenciárias e os depósitos do FGTS e dos 40% do FGTS, assim como que fosse realizado o registro em carteira do jovem.

Embargos de declaração:

A reclamada ingressou com Embargos de Declaração porque contesta alguns pontos da decisão como o reconhecimento do vínculo empregatício e os pagamentos das horas extras. A juíza da primeira instância rejeitou o embargo de declaração da reclamada.

Recurso(s) ordinário(s):

A reclamada ingressou com recurso ordinário, os motivos para isso foram os seguintes: reformar a decisão da primeira instância e para que a decisão fique adequada a realidade dos fatos.

Segunda a reclamada, ela não fez nada de errado, pois concedeu estágio para o jovem respeitando os dispositivos legais e o estágio foi validado pela instituição de ensino e pela OAB. Além disso, a reclamada alega que a decisão da Vara do Trabalho limita a possibilidade do estudante adquirir experiência profissional na sua área de formação através do estágio. Diz ainda a reclamada: “Há prevalecer tal entendimento, nenhuma empresa mais dará oportunidades, reduzindo cada vez mais as chances de futuros profissionais de adquirir alguma experiência, a situar-se melhor dentro de um mercado de trabalho tão concorrido” (pág. 126).

A reclamada afirma, ainda, que a sua atividade fim tem total relação com a formação escolar do reclamante e que havia condições para a aprendizagem do estagiário. Assim a reclamante destaca que não existem motivos para dizer que ele era um mero cobrador e tudo demonstra que era um estagiário. A atividade realizada pelo reclamante, segundo a reclamada, era a de realizar cobranças a favor de bancos que realizaram financiamentos, mas não tinham obtido o pagamento das mensalidades dos financiamentos. Afirma também que a instituição de ensino aprovou o estágio e que o estagiário recebia bolsa auxílio. Junto a isso a reclamada destaca que a legislação especifica que o estágio não gera vínculo empregatício, por isso não existem motivos para se falar em reconhecimento do vínculo empregatício. Quanto às horas extras, a reclamada entende não há motivos para que sejam pagas, pois elas deveriam ter sido provadas pelo reclamante, o que não se deu, segundo a reclamada. Ao final do recurso, a reclamada pede que seja considerado procedente e reformada a decisão da primeira instância.

Contra-razões:

O reclamante afirma novamente que a relação que estava inserido não era de estágio, mas de emprego, por isso afirma que a decisão da primeira instância deve ser mantida e que tem direito a verbas rescisórias, 13º salário e FGTS. No entendimento do reclamante, a decisão da Vara do Trabalho se baseou em prova oral e documental, bem como não houve contestação da reclamada quanto as funções realizadas pelo reclamante. Quanto às horas extras, o reclamante assinala que ficou provado a jornada extraordinária realizada durante o estágio. Em seus argumentos o reclamante destaca as falas de suas testemunhas.

Data de encerramento do processo: 07/12/2006

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO:

Data de distribuição: 09/02/2006

Turma: 1ª
Parecer do Ministério Público do Trabalho: o MPT teve acesso aos autos e disse que não há motivos para sua atuação em favor de qualquer das partes.
Data da decisão: 15/03/2006
<p>Conteúdo da decisão:</p> <p>Por unanimidade de votos o TRT considerou válido o estágio e destacou que não havia vínculo empregatício, ou seja, aceitou o recurso da reclamada. Vale destacar que o TCE assinado pelo estudante, pela empresa e pela universidade foi considerado válido. A decisão ainda absolve a reclamada no que tange a horas extras a serem pagas e verbas reflexas.</p>
Acordo: não houve
<p>Embargos de declaração:</p> <p>O reclamante ingressou com Embargos de Declaração argumentando que o estágio realizado não era na sua de área de formação e nem lhe proporcionava experiências. E afirmou que a reclamada não negou as atividades realizadas pelo estagiário. Além disso, o reclamante diz que a decisão do TRT é divergente do que consta nas jurisprudências. Resposta da Turma do TRT:</p> <p>Os Embargos de Declaração do reclamante foram rejeitados pela Turma do TRT. Assim como os juízes da Turma argumentam que não há vícios na decisão da 2ª instância, por isso não existem motivos para que seja reformada.</p>
<p>Recurso de revista:</p> <p>O reclamante ingressa com Recurso de Revista. E os motivos para o recurso são os seguintes: a decisão da segunda instância vai contra o entendimento jurisprudencial do Tribunal da 2ª Região e dos demais Tribunais Regionais do país. Além disso, o reclamante alega que estava inserido em uma relação de emprego e não em um estágio, pois realizava atividades de empregado e não de estagiário e, novamente solicita todos os direitos relacionados com a relação de emprego. Ele alega também que durante o período de estágio teve que fazer horas extras. Segundo o reclamante, a decisão da primeira instância foi procedente porque levou em conta tanto os documentos inseridos nos autos quanto o que foi dito pelas testemunhas. O reclamante informa ainda que ingressou com Embargos de Declaração porque questiona vários aspectos da decisão da 2ª instância.</p>
Admissibilidade: o TRT determinou que o Recurso de Revista não poderia ser aceito.

Agravo de instrumento:

O reclamante ingressou com Agravo de instrumento. Ele utiliza as mesmas alegações do texto do Recurso de Revista no Agravo de instrumento.

Resposta do TRT para o agravo de instrumento:

O recurso ao TST não comporta seguimento. “Deveria o reclamante explicitar porque não se cuida de reexame de fatos e provas, medida de que não se ocupou.” (pág. 205).

ASPECTOS POLÍTICOS E COMPORTAMENTO JUDICIÁRIO:

Do que trata a ação:

Estagiário que contesta a relação de estágio e solicita o reconhecimento do vínculo empregatício.

Outras informações importantes:

O estagiário era estudante de Direito em uma Faculdade Particular, realizava atividades de cobranças em um Escritório Advocatício e argumentou que havia desvirtuamento do estágio.

Informações sobre a decisão:

Na primeira instância houve o reconhecimento do vínculo empregatício. Mas, essa decisão foi revista na segunda instância e foi declarado que o estágio era válido. O reclamante tentou recorrer ao TST, mas não conseguiu preencher os critérios para que o recurso fosse enviado ao TST.

Ministério Público do Trabalho:

Esse órgão afirmou ao longo do processo que não havia necessidade da sua atuação.

Sindicatos:

Não houve atuação.

Advogados:

Atuaram com fortes argumentos para cada um dos seus lados.

<p>Observações sobre os juízes:</p> <p>Na segunda instância a decisão da Vara do Trabalho foi por unanimidade contrário ao que foi estabelecido na Vara do Trabalho.</p>
<p>Fatores sociais, políticos e culturais:</p> <p>Jovem ingressa em estágio desvirtuado para que consiga recursos para pagar os estudos e auxiliar no orçamento familiar. O órgão do Estado (Justiça Trabalhista) reconhece o vínculo empregatício na primeira instância e reforma a decisão na segunda instância.</p>

Palavras-chave: estágio, jovem, Direito, recursos, vínculo empregatício.

Ficha de leitura de processo nº 5 – TRT da 2ª Região

Vara do trabalho de origem: 30ª Vara do Trabalho do município de São Paulo.

Data do ajuizamento da ação: 15/12/2000
Objeto da ação: estagiária solicita o reconhecimento do vínculo empregatício.
Reclamante(s):
<p>Informações sobre o reclamante:</p> <p>Moradora do município de São Paulo, solteira, 24 anos, estudante de Direito em instituição privada de ensino.</p>
Reclamada(s):
<p>Informações sobre a reclamada:</p> <p>Empresa localizada no município de São Paulo. A reclamada é uma empresa pública.</p>
Agente de integração: -
<p>Informações sobre o estágio:</p> <p>O estágio teve início em 30/01/1997, ela recebia bolsa-auxílio de R\$ 500,00. O h estágio foi encerrado pela reclamada em 20/05/1998. O horário de trabalho era das 8 às 17h de segunda a</p>

sexta-feira.
<p>Petição inicial e demandas do estagiário:</p> <p>A reclamante afirma que no estágio realiza funções de auxiliar administrativa, por isso solicita o reconhecimento do vínculo empregatício, o registro em carteira de trabalho e o pagamento das verbas rescisórias. Ela pede o registro da CTPS para que seja contado o tempo que trabalhou na empresa como tempo de serviço.</p> <p>Outros aspectos salientados pela reclamante: houve assinatura do TCE e anotações sobre o estágio na CTPS. A reclamada afirma que o estágio não cumpriu os requisitos legais, pois ela apenas atendia mutuários no balcão e não fazia nenhum serviço jurídico mesmo sendo estudante do curso de Direito. Além disso, a reclamante considera que tem acesso ao Seguro de Desemprego, por isso pede que a reclamada às devidas guias para que tenham acesso a esse direito. A reclamante solicita o recebimento do FGTS e a multa de 40% sobre o FGTS. Para a reclamante, ela deve ter acesso a férias e gratificações natalinas referentes ao período trabalhado.</p>
Valores solicitados / valores recebidos: R\$ 6.100,00 / R\$ 0,00
Datas de audiência: 31/01/2001.
<p>Audiências</p> <p>1ª audiência (31/01): estavam presentes representantes da reclamada e reclamante e houve depoimento apenas da reclamante e de testemunhas. Em seu depoimento a reclamante disse que trabalhava no setor de contratos e verificava os dados dos contratos e destacou que nunca houve redução da jornada para que pudesse realizar provas ou outras atividades escolares. Ela lembrou que havia uma supervisora e uma coordenadora que passavam as tarefas.</p> <p>A testemunha da reclamante afirmou que também foi estagiário na reclamada e que trabalhou junto com a reclamante no Setor de Contratos e que nesse setor havia mais estagiários que funcionários. A testemunha, ainda, disse que não havia a possibilidade de faltar o compensar o dia por causa de provas. Enquanto a testemunha da reclamada afirmou que trabalha na reclamada no Setor de Contratos e não sabe se existe alguma flexibilização de horários para os estagiários devido a provas. Essa testemunha disse que a reclamada atendia ao público e analisava contratos e procurações.</p>
Acordo: não houve
<p>Contestação:</p> <p>A reclamada diz que a partir de infundadas alegações a reclamante solicita o reconhecimento do</p>

vínculo empregatício. E por isso deve ser considerado improcedente o pedido da reclamante. Além disso, a reclamada solicita a impugnação do valor da causa e diz que o TCE é uma das provas da validade do estágio e, ainda, levou a instituição de ensino em que estuda a reclamante as condições em que seriam realizadas o estágio e houve aceitação por parte da reclamante e da instituição de ensino. A reclamada menciona também que por acreditar na reclamante prorrogou o período de realização do estágio.

Além disso, a reclamada menciona que a reclamante foi contratada como estagiária do curso de Direito e que, ainda, foi assinado TCE e que o contrato de estágio cumpriu todos os requisitos legais. Outro aspecto destacado pela reclamada é que o contrato de estágio foi prorrogado e que essa prorrogação foi aceita pela instituição de ensino que a reclamante estava vinculada.

Deve-se ressaltar que a reclamada afirma que a reclamante realizava apenas atividades relacionadas com a sua área de formação. E diz também que a reclamante não era auxiliar administrativa, mas estagiária. A reclamada considera que é improcedente o pagamento de verbas rescisórias, visto que a reclamante era estagiária e não era funcionária. Assim como deve ser considerado improcedente o pagamento do FGTS, a equiparação salarial e o pagamento dos honorários advocatícios pela reclamada.

Prova oral:

Testemunhas nas audiências.

Prova documental:

A reclamada inclui nos autos: o TCE, o atestado de matrícula da reclamante no momento que o TCE foi firmado, o termo de prorrogação do estágio.

Prova pericial: -

Decisão / julgamento da ação / conteúdo da decisão:

A sentença foi divulgada no dia 13/01/2001, data em que houve a última audiência e que não ocorreu acordo. Na sentença é dito que o requisito formal para o estágio foi respeitado, sobretudo a assinatura do TCE pela estudante, a instituição de ensino e reclamada. E que as tarefas realizadas pela reclamante no estágio eram compatíveis com sua formação, bem como que a experiência adquirida no estágio é importante para a formação do estudante e proporciona maiores chances no mercado de trabalho. Outro aspecto que caracterizou o estágio realizado pela jovem, segundo a sentença, é a existência de supervisão durante o período de estágio. Por esses motivos a juíza considerou improcedente o pedido da reclamante e por isso, considerou que o estágio era válido e que não havia vínculo empregatício.

Recurso(s) ordinário(s):

A reclamante ingressou com recurso ordinário com o intuito de reverter a sentença da primeira instância. Os argumentos para esse recurso são os seguintes: a relação entre a reclamante e a reclamada não era de estágio, mas de emprego e preencheu todos os requisitos do artigo 3º da CLT. A reclamante alega, ainda, que durante o estágio não havia a possibilidade de faltar para a realização de provas ou de alguma atividade educacional. Ela também argumenta que as atividades que realizava eram de grande necessidade para a empresa, sem qualquer caráter de formação ou educativo. E afirma que havia pessoalidade, habitualidade e subordinação. A reclamante ressalta que tem direito as verbas rescisórias, pois havia vínculo de emprego e não estágio.

Contra-razões:

A reclamada afirma que a decisão da primeira instância deve ser mantida e também destaca que como empresa pública sempre cumpriu a legislação trabalhista, inclusive no que se refere aos estagiários. Segundo a reclamada, houve a assinatura do TCE e a estudante foi contratada para ser estagiária na sua área de formação, o Direito e houve até mesmo a prorrogação do TCE. Além disso, a reclamada utiliza várias jurisprudências para demonstrar que não havia vínculo empregatício, mas somente estágio.

Data de encerramento do processo: 13/11/2004.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO:

Data de distribuição: 06/10/2004

Turma: 1ª

Parecer do Ministério Público do Trabalho: O MPT diz que todos os requisitos do estágio foram respeitados e que não há motivos para o reconhecimento do vínculo empregatício e nem para a aceitação do recurso ingressado pela reclamante.

Data da decisão: 09/12/2004

Conteúdo da decisão:

Por unanimidade de votos foi negado o recurso da reclamante. A turma, ainda, considerou que não houve caracterização de vínculo empregatício, mas somente estágio e que o TCE é um dos instrumentos que demonstra a validade do estágio. Além disso, a Turma assinala que a sentença da primeira instância não merece nenhum reparo. A decisão destaca também que a reclamante apesar de ter alegado não conseguiu provar que havia vínculo empregatício. E como a

instituição de ensino assinou o TCE demonstra que ela realizava o acompanhamento do estágio, condição que é necessária para o estágio.
Acordo: não houve
Embargos de declaração: -
<p>Recurso de revista:</p> <p>A reclamante ingressou com recurso de revista e argumentou:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabalhou para a reclamada como funcionária e não como estagiária e ,ainda, cumpriu horários e ordens estabelecidas pela chefia; - A relação entre a reclamante e a reclamada preencheu todos os requisitos do artigo 3º da CLT; - Alega que a sua testemunha comprovou que não havia possibilidade de faltar do estágio para realização de provas; - Ressalta que não recebeu o devido acompanhamento do empregador durante o período de estágio; <p>Devido a esses argumentos a reclamante considera que dever ser reconhecido o vínculo empregatício e diz que ela tem direito as verbas rescisórias.</p>
<p>Admissibilidade:</p> <p>O TRT não aceitou o recurso de revista, visto que considera que ele não cumpre os requisitos para a aceitação de um recurso de revista.</p>
Agravo de instrumento: -

ASPECTOS POLÍTICOS E COMPORTAMENTO JUDICIÁRIO:

<p>Do que trata a ação:</p> <p>Estagiária que solicita o reconhecimento do vínculo empregatício.</p>
<p>Outras informações importantes:</p> <p>A estagiária era estudante de Direito e realizou o estágio em uma empresa pública.</p>
<p>Informações sobre a decisão:</p> <p>Na primeira e na segunda instância a reclamante teve decisões desfavoráveis e o recurso de revista não foi aceito para ser encaminhado ao TST.</p>

Ministério Público do Trabalho: considerou que não havia problemas e que existia somente uma relação de estágio.
<p>Sindicatos:</p> <p>Sem participação.</p>
<p>Advogados:</p> <p>Mantiveram suas alegações ao longo do processo.</p>
<p>Observações sobre os juízes:</p> <p>A Turma do TRT manteve a decisão da primeira instância.</p>
<p>Fatores sociais, políticos e culturais:</p> <p>Estagiária de direito que solicita o reconhecimento do vínculo empregatício. As empresas públicas também utilizam estagiários e podem realizar a desvirtuamento do estágio.</p> <p>Na decisão levou-se em conta, sobretudo a assinatura do TCE, como meio de considerar válido o estágio. E, assim, deixaram-se de lado outros fatores que podem caracterizar o desvirtuamento do estágio.</p>

Palavras-chave: estágio, precarização, TCE, empresa pública, aprendizagem.

Ficha de leitura de processo nº 6 – TRT da 2ª Região

Vara do trabalho de origem: 6ª Vara do Trabalho do município de São Paulo

Data do ajuizamento da ação (que ingressou com a ação): 22/10/2004
Objeto da ação: estagiária solicita o reconhecimento do vínculo empregatício.
Reclamante(s):
Informações sobre o reclamante: Sexo feminino, 22 anos de idade, moradora do município de Guarulhos, solteira.
Reclamada(s):

Informações sobre a reclamada: localizada na cidade de Poá, mas com escritório no município de São Paulo. A reclamante realizou estágio no escritório. Empresa de importação e exportação de máquinas.
Agente de integração: Central de Estágios
<p>Informações sobre o estágio:</p> <p>O estágio teve início no dia 05 de março de 2002, a estagiária era estudante de Direito (Universidade de Guarulhos), estagiava das 8h às 18h e tinha uma hora de almoço. A bolsa auxílio era de R\$ 686,00.</p>
<p>Petição inicial e demandas do estagiário:</p> <p>A reclamante afirma que para não pagar os direitos trabalhistas, a reclamada firmou com ela um contrato de estágio. Ela, ainda, assinala que não houve acompanhamentos durante o estágio e que não estagiava na área de formação. E a reclamante menciona que a jurisprudência coloca como necessário o acompanhamento das atividades realizadas pelo estagiário. Além disso, a reclamante destaca que estagiou durante 2 anos e dois meses sem o devido reconhecimento do vínculo empregatício, uma vez que não havia o devido cumprimento da legislação de estágio. Por isso, a reclamante solicita o reconhecimento do vínculo empregatício, bem como o registro em carteira de trabalho do tempo em que ela foi estagiária na empresa e solicita também o pagamento das verbas rescisórias (aviso prévio, férias, 13º salário) e pede o pagamento do FGTS, da multa por atraso de pagamento e o vale transporte. E solicita as Guias para o recebimento do Seguro Desemprego, assim como os benefícios da Justiça Gratuita.</p>
Valores solicitados / valores recebidos: R\$ 10.229,11 / R\$ 0,00.
Datas de audiência: 18/11/2004, 11/12/2004.
<p>Audiências:</p> <p>1ª Audiência:</p> <p>Não houve conciliação. Em seu depoimento, a reclamada disse que a reclamante estagiava em um Departamento Jurídico e conferia os documentos para licitação pública, visto que a reclamada participa de licitações públicas. A reclamante ainda conferia contratos. A reclamante não tinha testemunhas. A reclamada tinha uma testemunha, que afirmou que trabalhou com a reclamante e via que ela conferia documentos e que realizava funções da área jurídica.</p> <p>2ª audiência:</p> <p>Nesta audiência foi dada a sentença.</p>
Acordo: Não se deu na primeira audiência.

Contestação:

A reclamada contesta o valor da causa e diz que a reclamante foge com a verdade quando questiona o estágio que realizou. Segundo a reclamada, não houve descumprimento da legislação do estágio. Há também o relato da reclamada sobre o estágio: ela diz que a reclamante foi contratada para estagiar na área jurídica realizando funções de documentação jurídica. A duração do estágio foi estabelecida de 12 meses e poderia ser prorrogada por mais seis meses. E a jornada de trabalho era das 8h às 18h de segunda a sexta-feira, mas sempre compatível com o horário escolar da reclamante. A reclamada diz também: “O trabalho desenvolvido pela reclamante na empresa da reclamada era compatível com seus estudos, sendo utilizada no Departamento Jurídico, com funções específicas de análises de documentos, nos diversos departamentos da empresa” (pág. 26). Além disso, a reclamada diz que nunca descaracterizou as funções da reclamante no estágio e nem desrespeitou o cumprimento das leis que regem o estágio. Outro argumento da reclamada é que a reclamante foi contratada para trabalhar em um departamento específico, o Departamento Jurídico. Esse departamento analisa os documentos de outros departamentos. Por isso, a reclamada considera que não há motivos para se falar em descaracterização do estágio. A reclamada assinala que sempre encaminhou para a Instituição de Ensino os relatórios acerca do desempenho da reclamante durante o estágio. Ela, ainda, lembra que o estágio foi prorrogado duas vezes por meio de Aditivos de Prorrogação. E que o contrato de estágio teve início em 05 de março de 2002 e se encerrou em 15 de julho de 2004. Não se pode deixar de ressaltar que a reclamada diz que a reclamante está agindo de má fé e que ela foi tão bem acolhida pela empresa como estagiária, dando a ela uma oportunidade de estudar e de ter uma espécie de ‘bolsa escola’. A reclamada declara que a reclamante quer caracterizar um vínculo empregatício que nunca existiu e, por isso, deve ser punida. Na visão da reclamada, o TCE demonstra a existência do estágio. Por isso, ela solicita que a ação trabalhista seja considerada improcedente.

Incidentes processuais: -

Prova oral: 1 testemunha da reclamada.

Prova documental: -

Prova pericial: -

Decisão / julgamento da ação: sim, em 25/11/2004.

Conteúdo da decisão:

O juiz considera que a reclamada cumpriu todos os requisitos legais para a realização do estágio da reclamante, por isso considera válido o estágio e nega o pedido da reclamante de reconhecimento do vínculo empregatício.

Recurso(s) ordinário(s):

A reclamante discorda da decisão e ingressa com recurso ordinário. Ela afirma que não havia

estágio e solicita o reconhecimento do vínculo empregatício. E, ainda, salienta que não estagiava na área de formação e que a reclamada não conseguiu convencer que havia estágio e não emprego.

Contra-razões:

A reclamada assinala que a sentença da primeira instância é justa. E que deve ser considerado improcedente o pedido de reconhecimento do vínculo empregatício da reclamante, bem como o pagamento de verbas rescisórias, pois a reclamada considera que o estágio deve ser considerado como válido. Além disso, a reclamada afirma que o estágio deve ser considerado válido porque foi aprovado pela instituição de ensino.

Data de encerramento do processo: 22/07/2005.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO:

Data de distribuição: 29/05/2005
Turma: 4ª
Juiz relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiro
Juiz revisor: Vilma Mazzei Cappato
Parecer do Ministério Público do Trabalho: o MPT disse que não havia razão para participar do processo.
Incidentes processuais: -
Data da decisão: 07/06/2005.
Conteúdo da decisão: Por unanimidade de votos os juízes negaram provimento ao recurso da reclamante. Os juízes concordam que a reclamada respeitou a legislação de estágio e a documentação necessária, assim não há motivos para o reconhecimento do vínculo empregatício. Para os juízes, a reclamante não conseguiu provar que havia qualquer tipo de fraude no estágio e era competência dela a prova.
Acordo: Não houve
Embargos de declaração: -
Recurso de revista: -
Admissibilidade: -
Agravo de instrumento: -

ASPECTOS POLÍTICOS E COMPORTAMENTO JUDICIÁRIO:

Do que trata a ação: estagiária que solicita o reconhecimento do vínculo empregatício.
<p>Outras informações importantes:</p> <p>Jovem de 22 anos, que era estudante de direito e realizou estágio em uma empresa que vendia máquinas.</p>
<p>Informações sobre a decisão:</p> <p>Na primeira e na segunda instância as sentenças foram desfavoráveis a reclamante.</p>
Ministério Público do Trabalho: considerou desnecessária sua atuação no processo.
<p>Sindicatos:</p> <p>Sem atuação no processo.</p>
<p>Advogados:</p> <p>Defenderam os interesses de seus clientes.</p>
<p>Observações sobre os juízes:</p> <p>Tanto na primeira como na segunda instância consideraram que havia estágio e que a documentação referente ao estágio era prova disso.</p>
<p>Fatores sociais, políticos e culturais:</p> <p>Estágio com características de desvirtuamento, mas considerado pela Justiça do Trabalho como válido, apenas por se basear na documentação do estágio.</p>

Palavras-chave: estágio, juventude, educação, TCE, setor de serviços.

Ficha de leitura do processo nº 7 – TRT da 2ª Região

Vara do trabalho de origem: 28ª Vara do Trabalho do município de São Paulo

Data do ajuizamento da ação (que ingressou com a ação): 23/08/2002
Objeto da ação: estagiária solicita o reconhecimento do vínculo empregatício.
Reclamante(s):
<p>Informações sobre o reclamante:</p> <p>Sexo feminino, 23 anos de idade, moradora de Osasco, estudante de Ciência da Computação, em instituição privada de ensino.</p>
Reclamada(s):
<p>Informações sobre a reclamada:</p> <p>Prestadora de serviços – Shopping Center, localizada na cidade de São Paulo,</p>
Agente de integração: Sim, Central de Estágios.
<p>Informações sobre o estágio:</p> <p>O estágio teve início em 28/05/2001 e foi encerrado em 04/04/2002 e recebia bolsa auxílio mensal de R\$ 590,00. O horário de trabalho era das 8h30 às 18h30 com uma hora de intervalo para refeição.</p>
<p>Petição inicial e demandas do estagiário:</p> <p>A reclamante argumenta que não foi realizado acordo na Comissão Prévia de Conciliação do sindicato de sua categoria. Ela solicita o reconhecimento do vínculo empregatício e argumenta que não havia estágio, mas somente emprego.</p> <p>Além disso, a reclamante ressalta que era estudante de Ciência da Computação, porém durante o estágio jamais realizou atividades relacionadas com sua área de formação. Diz ainda a petição inicial: “Ao contrário, foi contratada, em verdade, foi contratada para as funções de recepcionista, onde atendia clientes, atendia e realizava telefonemas, fazia pagamentos em bancos, cuidava do licenciamento e dos seguros dos veículos” (pág. 06).</p> <p>A reclamante afirma que o contrato de estágio mascarava a relação de emprego. E diz que a reclamada além de não realizar o registro em carteira, não efetuou o depósito do FGTS. Ao ser</p>

reconhecido o vínculo empregatício a reclamada deverá realizar o depósito do FGTS.

Outro aspecto demonstrado pela reclamante é que ela foi desligada do estágio quando estava grávida, de aproximadamente 8 semanas. Ela afirma que a reclamada sabia de sua gravidez, mas mesmo assim a desligou do estágio. A reclamante solicita a reintegração ao emprego, porém se não for possível pede uma indenização referente a demissão no período de gravidez. Assim como solicita o pagamento das verbas rescisórias (13º salário, férias, aviso prévio e FGTS), visto que considera que não havia estágio.

A reclamante afirma que a reclamada não forneceu as guias para o recebimento do FGTS. Ela também afirma que diariamente fazia 1 hora extra, o que não é permitido para um estagiário. A reclamante solicita que os valores das horas extras sejam acrescidos ao salário no momento que for reconhecido o vínculo empregatício.

Ela também solicita os benefícios da Justiça Gratuita. Vale destacar que a reclamante inseriu nos autos uma Declaração de Pobreza, em que demonstra precisar dos benefícios da Justiça Gratuita.

Valores solicitados / valores recebidos: R\$ 10.000,00 /

Datas de audiência: 19/09/2002; 07/10/2002.

Audiências:

19/09/2002: estavam presentes as duas partes, não houve acordo e foi resignada a audiência para outra data, pois a reclamante estava no final da gravidez e não se sentia bem.

07/10/2002: Na audiência, a reclamada coloca o estágio a disposição da reclamante nas mesmas condições de antes, desde que ela comprove que ainda está estudando e que se apresente na empresa no final da licença maternidade. A reclamante aceita essa proposta da reclamada.

Nos depoimentos, a reclamante afirmou que teve que abandonar o curso porque não teve condições de continuá-lo e que o estágio se encerrou no momento que ela abandonou a faculdade. E disse, ainda, que ela era a única recepcionista da reclamada.

Ao passo que, a reclamada nos depoimentos disse que a reclamada ingressou na empresa na área de logística e cuidava da documentação dos veículos, contudo ela sempre utilizava a informática e depois ela foi transferida para o departamento comercial. O responsável pela reclamada assinalou também que a reclamante informou a reclamada de sua gravidez e foi pedido para que ela continuasse indo trabalhar. Ele lembrou que a reclamante solicitou que não fosse comentada a sua gravidez com os colegas de trabalho, pois ela não tinha o apoio do pai da criança.

Testemunha da reclamante: trabalhou durante 3 anos para a reclamada e trabalhou junto com a reclamante, ela disse que a reclamante ficava na recepção da empresa atendendo clientes, que a reclamante era a recepcionista do primeiro andar e que atendia muitas ligações.

Testemunha da reclamada: era a gerente comercial, que destacou que a reclamante inicialmente estagiou na área de logística para em seguida seguir para o setor comercial, onde fazia cadastramento de clientes e mala direta. Ela disse, ainda, que a reclamante não atendia clientes e nem telefonemas e também que a reclamante faltou muitos dias durante o período que estagiou no setor comercial. A testemunha afirmou que a reclamante não exercia funções de secretaria.

Acordo: não ocorreu nas audiências.

Contestação:

A reclamada diz que há inépcia da inicial, pois os pedidos da reclamante são incompatíveis pelo fato que ela solicita o pagamento das verbas rescisórias, do FGTS, o reconhecimento do vínculo empregatício e ao mesmo tempo pede a reintegração ao emprego. No que tange ao vínculo empregatício, a reclamada diz que a reclamante nunca foi empregada e que era estagiária com a supervisão da instituição de ensino que ela estava vinculada e assinatura do TCE. A reclamada assinala que a reclamante iniciou o estágio no departamento de logística e depois foi transferida para o departamento comercial, em ambos exercia atividades relacionadas com a sua formação.

Além disso, a reclamada destaca que a reclamante recebia bolsa auxílio e tinha um seguro de vida. E, ainda, menciona que a jovem jamais realizou atividades como recepcionista e nem atendia telefonemas para a empresa. Outra informação fornecida pela reclamada é que o pedido de término do estágio veio da própria reclamante. Por isso, a reclamada afirma que não existem motivos para o reconhecimento do vínculo empregatício. A reclamada diz também que não afastou a jovem da empresa devido à gravidez, uma vez que foi a própria reclamante que solicitou o término do estágio. E diz que é descabido o pedido de ofícios para recebimento do Seguro Desemprego, assim como a solicitação para o pagamento das verbas rescisórias. Ao mesmo tempo que a reclamada diz que a reclamante não se enquadra nos requisitos da Justiça Gratuita.

Contra-razões do reclamante:

A reclamante contesta a defesa realizada pela reclamada e solicita o reconhecimento do vínculo empregatício. Ela afirma que não havia o acompanhamento do empregador durante o período de estágio e que em momento algum a reclamada ofereceu a ela atividades relacionadas com a Ciência da Computação. A reclamada afirma que o objetivo da reclamante com a contratação dela era apenas utilizar mão-de-obra barata.

Outra contestação da reclamante é por que ela não trabalhava no Departamento de Informática da reclamante, mas no Departamento de Logística e depois no Departamento Comercial.

A reclamante alega que em momento algum do estágio desenvolveu atividades relacionadas à Ciência da Computação, sua área de formação. Diz ainda a reclamante que quando usava o computador era para fazer planilhas ou usar o editor de texto. A reclamante “jamais desenvolveu programas de computação, jamais esteve envolvida em um projeto de desenvolvimento de sistemas de informática ou computação. Nem mesmo trabalhava no Departamento de Informática do reclamado” (pág. 68). E a reclamante disse que não pediu para se desligar do estágio, visto que o desligamento partiu da reclamada, mesmo sabendo que ela se encontrava grávida. A reclamante afirmou que esteve regularmente matriculada no ano de 2001, mas no ano de 2002 havia trancado a matrícula.

Incidentes processuais: -

Prova oral: -

Prova documental: A reclamante inseriu nos autos as cópias dos seguintes documentos: TCE; os recibos de pagamento da bolsa auxílio, que demonstram os descontos de Vales-transporte e Vales-refeição; exame que comprova a gravidez e o seu estágio no momento que a reclamante foi desligada da empresa; Certidão de Nascimento de seu filho; atestado de matrícula referente ao ano de 2001.

A reclamada inseriu nos autos as cópias dos seguintes documentos: TCE; os recibos de pagamento da bolsa auxílio.

Prova pericial: -

Decisão / julgamento da ação: sim, a decisão se deu no dia 25/11/2002.

Conteúdo da decisão:

A primeira instância decidiu que não inépcia da inicial, bem como define que o fato da reclamante realizar alguns pagamentos em bancos não desvirtua o estágio. A decisão deixa claro que o TCE cumpre a legislação do estágio e que não há motivos para que seja reconhecido o vínculo empregatício. Na decisão é reproduzido o argumento da reclamada que a reclamante não poderia desenvolver programas de computador, pois ainda estava no início do curso de Ciência da Computação. E, ainda, a decisão coloca que o estágio foi encerrado porque a reclamante desistiu do curso de Ciência da Computação. Portanto, o pedido da reclamante foi considerado improcedente.

Recurso(s) ordinário(s):

A reclamante oferece recurso ordinário contra a reclamante. A jovem reitera tudo o que já afirmou na inicial e solicita novamente o reconhecimento do vínculo empregatício. Outro argumento da reclamante é que não havia supervisão devida no estágio, pois não existia nenhum funcionário com formação na área de informática. Além disso, a reclamante afirma que não trabalhou no Departamento de Informática e nem desenvolveu programas. Assim, ela conclui que não atuou na sua área de formação, o que desvirtua o estágio.

O trabalho que a reclamante diz ter feito na reclamada foi de caráter burocrático e se baseava no controle da frota de veículos da reclamada. A reclamante, ainda, menciona que a sua gravidez não foi levada em conta no momento que a reclamada a desligou do estágio.

Contra-razões:

A reclamada solicita que a decisão da primeira instância seja mantida. Segundo ela, os documentos anexados nos autos provam a existência do estágio e, ainda, demonstram que ele era compatível com o horário escolar da reclamante. Outro fator destacado pela reclamada é que a reclamante até recebia bolsa auxílio. E, ainda, assinala que o estágio se encerrou a pedido da reclamante.

Data de encerramento do processo: 10/06/2004.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO:

Data de distribuição: 15/01/2003

Turma: 4ª

Juiz relator: Paulo Augusto Camara

Juiz revisor: Ricardo Artur Costa e Trigueiros

Parecer do Ministério Público do Trabalho:

O MPT diz que não motivos para que ele participe do caso em razão das partes e que a decisão da primeira instância deve ser mantida.

Incidentes processuais: -

Data da decisão: 10/05/2004.
<p>Conteúdo da decisão:</p> <p>Por unanimidade de votos a turma do TRT negou provimento ao recurso da reclamante. E é dito na sentença que não houve a existência de vício no momento da contratação da estagiária. Na sentença fica explicado que a reclamante cerceou a defesa da reclamada. Diz ainda a sentença:</p> <p>“O estagiário, portanto, não é destinatário da proteção legal trabalhista, inexistindo dessa forma, qualquer tipo de vínculo empregatício em sua contratação. O estagiário se diferencia do empregado pela circunstância jurídica de que sua contratação exige a observância de um termo de compromisso escrito entre o estudante e a parte concedente, com interveniência obrigatória da instituição de ensino” (pág. 104).</p> <p>A documentação do estágio é considerada a prova fundamental para que não seja considerado o desvirtuamento do estágio, segundo a sentença.</p>
Acordo: não houve.
Embargos de declaração: -
Recurso de revista: -
Admissibilidade: -
Agravo de instrumento: -

ASPECTO POLÍTICO E COMPORTAMENTO JUDICIÁRIO:

<p>Do que trata a ação:</p> <p>Uma estagiária pede o reconhecimento do vínculo empregatício e alega que o contrato de estágio foi encerrado mesmo ela estando grávida.</p>
<p>Outras informações importantes:</p> <p>A estagiária cursava um curso na área de Informática, mas durante o estágio jamais realizou atividades no Departamento de Informática, assim como não trabalhou na elaboração de programas. Esse fator não foi considerado relevante para as decisões da primeira e segunda instância que consideraram válido o estágio.</p>
<p>Informações sobre a decisão:</p> <p>As decisões consideraram o estágio válido, baseando-se sobretudo no TCE.</p>

<p>Ministério Público do Trabalho:</p> <p>O MPT disse que não havia motivos para que o estágio fosse considerado desvirtuado.</p>
<p>Sindicatos:</p> <p>Não houve atuação de sindicatos ao longo do processo.</p>
<p>Advogados:</p> <p>Atuaram defendendo os interesses de seus clientes.</p>
<p>Observações sobre os juízes:</p> <p>Nas duas instâncias, os juízes se posicionaram contrários ao reconhecimento do vínculo empregatício com o argumento de que o TCE comprovava a validade do estágio.</p>
<p>Fatores sociais, políticos e culturais:</p> <p>Jovem de baixa renda que ingressou em uma Universidade Privada e foi estagiar em um shopping. Nesse estágio ela não atuou na sua área de formação e, ainda, enfrentou a gravidez precocemente e mesmo estando grávida ela foi desligada do estágio. A exclusão social levou que ela também abandonasse a universidade. E essa jovem não conseguiu que fosse reconhecido o vínculo empregatício pela Justiça do Trabalho.</p>

Palavras-chave: juventude, estágio, gravidez precoce, instituição de ensino, exclusão social.

Ficha de leitura de processo nº 8 – TRT da 2ª Região

Vara do trabalho de origem: 4ª Vara do Trabalho do município de São Paulo

Data do ajuizamento da ação (que ingressou com a ação): 17/10/2005
Objeto da ação: estagiário solicita o reconhecimento do vínculo empregatício.
Reclamante(s):
Informações sobre o reclamante:
Morador da cidade de São Paulo, solteiro, 18 anos de idade.

Reclamada(s):
<p>Informações sobre a reclamada:</p> <p>Localizada na cidade de São Paulo, empresa do setor de serviços, realiza remessa expressa.</p>
Agente de integração: Job Fenders Empregos Efetivos S/C
<p>Informações sobre o estágio:</p> <p>O estágio teve início em 19/07/2004, recebia bolsa-auxílio de R\$ 350,00, o encerramento do estágio se deu em 19/08/2005, o horário do estágio era das 8h às 18h sem intervalo para refeição. O jovem era estudante do Ensino Médio. Ele, ainda, recebia vale transporte.</p>
<p>Petição inicial e demandas do estagiário:</p> <p>O reclamante afirma que não encaminhou suas demandas para a Comissão de Conciliação Prévia por considerar que a Justiça do Trabalho é a esfera especializada da Justiça para julgar as questões relacionadas à esfera do trabalho.</p> <p>Ele argumenta que exercia a função de estagiário, mas na verdade era empregado. E diz também que as atividades que exercia não tinham qualquer relação com seus estudos escolares e não propiciavam o aperfeiçoamento e a complementação da formação acadêmica. Havia, portanto, fraude aos direitos trabalhistas, é o que destaca o reclamante. Por isso, o reclamante solicita o reconhecimento do vínculo empregatício e argumenta que havia fraude no estágio, ele também requer a anotação na CTPS do período trabalhado. O reclamante diz que na verdade exercia a função de Auxiliar de Serviços Gerais e não de estagiário. E também menciona que trabalhava aos domingos. Convém salientar que o reclamante solicita também o pagamento das verbas rescisórias, tais como o aviso prévio, 13º salário, férias e do FGTS. E, ainda, solicita o recebimento do intervalo para refeições, do descanso semanal remunerado e do Seguro Desemprego. O reclamante reivindica que a reclamada faça o recolhimento do INSS do período trabalhado. E solicita os benefícios da Justiça Gratuita.</p>
Valores solicitados / valores recebidos: R\$ 5.617,07 / R\$ 3.800,00 (67,6% do valor solicitado).
Datas de audiência: 05/12/2005, 09/12/2005.
<p>Audiências:</p> <p>1ª Audiência:</p> <p>Em seu depoimento o reclamante disse: que controlava o estoque de materiais e trabalhava na distribuição de estoque internamente e também ajudava no setor de almoxarifado. Ele disse que</p>

estagiava das 8h às 18h com apenas 20 ou 30 minutos de intervalo para refeição. O reclamante afirmou que reclamou com o chefe que estava descontente com sua carga horária, pois considerava que ela atrapalhava os seus estudos e, ainda, destacou que não registrava cartão de ponto.

No seu depoimento a reclamada afirmou que o reclamante estagiava no Setor de Compras e Serviços Gerais e exercia as seguintes tarefas: criação de planilhas, entrega de materiais internos, recebimento de mercadorias. O responsável pela reclamada argumentou que o estágio era das 8h às 17h e que havia intervalo para refeição. Ele disse que o reclamante só deixou o estágio porque encontrou um emprego formal.

Testemunha do reclamante: era funcionário do Almoxarifado da reclamada e diz que o reclamante fazia controle de materiais, recebimento e envio de materiais, ele confirma que o reclamante trabalhava das 8h às 18h com apenas 20 ou 30 minutos de intervalo para refeição. Não houve acordo nessa audiência.

2ª audiência:

Nela se deu a sentença. E as partes estavam ausentes.

Acordo: Não houve durante as audiências.

Contestação:

A reclamada argumenta que o estágio é válido e que houve assinatura do TCE com a interveniência da Escola Estadual, onde estudava o reclamante. Ela assinala que esse termo foi assinado para o período de um ano e depois foi postergado, sendo encerrado a pedido do estagiário.

Segundo a reclamada, o reclamante recebia bolsa auxílio e laborava 40 horas semanais e, ainda, tinha um seguro de acidentes pessoais. Como o estágio cumpria a legislação, a reclamada diz que não há porque se falar em reconhecimento do vínculo empregatício. Outros aspectos destacados pela reclamada: o reclamante recebia Vale Transporte, não havia controle das suas horas de trabalho, bem como o horário do estágio era das 8h às 17h, sendo que havia uma hora de intervalo para refeição e o estagiário normalmente chegava diariamente após às 8h. A reclamada argumenta que o reclamante não trabalhava aos domingos. A reclamada diz que cumpria todas suas funções como contratante do estagiário e que cumpriu suas funções moral e legal em favor da complementação do aprimoramento da formação do reclamante. E que, ainda, propiciou com o estágio ao reclamante vivência da estrutura de funcionamento de uma empresa. A reclamada diz também: “As tarefas respeitavam o nível de complexidade compatível com o nível que se encontrava o reclamante” (pág. 43).

Ela diz que o fato do reclamante cursar o Ensino Médio não é empecilho para realização do estágio. “A complementação da formação com estágio lhe dará mais condições profissionais em relação aquele estudante que nunca teve uma experiência vivencial e prática numa corporação” (pág. 44).

Para a reclamada, não há motivo para o reconhecimento do vínculo empregatício e nem para o pagamento dos outros direitos solicitados pelo reclamante. E encerra a contestação dizendo que o reclamante deve provar a existência do estágio.

Prova oral: não houve

Prova documental: O reclamante inseriu nos autos: atestado de pobreza para fins de benefício da Justiça Gratuita. O reclamante inseriu nos autos: entrevista de desligamento do reclamante; Termo de Compromisso de Estágio; adesão do reclamante ao programa de Vale Transporte

Prova pericial: -

Decisão / julgamento da ação: 09/12/2005

Conteúdo da decisão:

Na sentença a juíza afirma que as atividades realizadas pelo reclamante durante o estágio não tem qualquer relação com o curso realizado pelo jovem, Ensino Médio. E essas atividades não complementavam o aprendizado do reclamante. Outro aspecto salientado pela juíza é que não houve qualquer processo de avaliação do estágio durante o período de sua realização. Por isso, o juiz declara que não havia um contrato de estágio, mas um contrato de trabalho entre as partes. Ele reconhece o vínculo do reclamante como sendo Ajudante Geral e passa a ter direito as verbas rescisórias, ao FGTS e multa de 40%, bem como ao Seguro Desemprego. Segundo a juíza, a reclamada não inseriu nos autos qualquer contraprova. E garante ao reclamante os benefícios da Justiça Gratuita. Valor a ser recebido pelo reclamante: R\$ 4.000,00 e a reclamada deve fazer os depósitos previdenciários.

Embargos de Declaração:

A reclamada ingressou com Embargos de Declaração e contestou os seguintes pontos da sentença:

- O saldo salarial da sentença é superior ao requerido pelo reclamante;
- Solicita o pagamento do FGTS ao invés do fornecimento das Guias para recebimento .

O Embargo de Declaração foi aceito apenas referente ao primeiro ponto.

Recurso(s) ordinário(s):

A reclamada ingressou com Recurso Ordinário e solicitou que a sentença fosse reformada. Segunda ela, não há motivos para que o vínculo empregatício seja reconhecido. E que o TCE é uma robusta prova da validade do estágio diferente do que argumentou a juíza da primeira instância. A reclamada afirma que o estágio foi realizado com a interveniência da instituição de ensino que o reclamante estava vinculado.

Além disso, a reclamada argumenta que as tarefas realizadas pelo reclamante se davam sob a orientação permanente de pessoa com boa formação. Ela argumenta, ainda, que o estágio do estudante do Ensino Médio é permitido pela legislação, sobretudo em empresas idôneas, como ela se classifica. Para a reclamada, não há prova que indique que o estágio não seja válido.

Contra-razões:

Segundo o reclamante, a decisão da primeira instância deve ser mantida, pois não havia estágio. A prova disso, na visão do reclamante, está no fato de que as atividades realizadas não tinham relação com a formação do reclamante, bem como não foi realizado o processo de avaliação durante o estágio. Ele argumenta, ainda, que a Jurisprudência comprova que em casos como o do reclamante deve ser reconhecido o vínculo empregatício.

Data de encerramento do processo: 11/12/2006

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO:

Data de distribuição: 16/07/2006

Turma: 2ª Turma

Juiz relator: Sérgio Pinto Martins

Juiz revisor: Rosa Maria Zuccaro

Parecer do Ministério Público do Trabalho: não houve.

Data da decisão: 26/07/2006.

Conteúdo da decisão:

Por unanimidade de votos foi negado provimento ao recurso. Os juízes consideraram que não ficou provada a existência de acompanhamento das atividades realizadas pelo estagiário. Além

disso, a escola não fez qualquer intervenção para verificar se estava havendo aprendizado. E para os juízes, no estágio deve haver acompanhamento da empresa e da instituição de ensino. Os juízes levaram em conta o fato de o jovem ser estudante do Ensino Médio e de não realizar atividades relacionadas com sua área de formação. Eles, ainda, deixam claro que o reclamante conseguiu provar a não validade do estágio e que fica evidente que o autor era empregado.

Acordo:

Após a decisão houve um acordo entre as partes e ficou definido que o reclamante receberá R\$ 3.800,00.

Embargos de declaração: -

Recurso de revista: -

Admissibilidade: -

Agravo de instrumento: -

ASPECTOS POLÍTICOS E COMPORTAMENTO JUDICIÁRIO:

Do que trata a ação:

Estagiário do Ensino Médio que solicita reconhecimento do vínculo empregatício.

Outras informações importantes:

O estágio foi realizado em empresa do setor de serviços, que realizava remessa de mercadorias.

Informações sobre a decisão:

Na primeira e na segunda instância, o jovem teve sentenças favoráveis. Mas, após a decisão ele acabou realizando um acordo em que recebeu 68% do que havia solicitado.

Ministério Público do Trabalho: não houve atuação durante o processo.

Sindicatos:

Não houve atuação de sindicatos.

Advogados:

Defenderam os interesses de seus clientes.

<p>Observações sobre os juízes:</p> <p>A Turma do TRT manteve a decisão da primeira instância e com isso, foi garantido o reconhecimento do vínculo empregatício.</p>
<p>Fatores sociais, políticos e culturais:</p> <p>Jovem, que era estudante do Ensino Médio, teve estágio desvirtuado e conseguiu garantir o vínculo empregatício e os direitos através da Justiça do Trabalho.</p>

Palavras-chave: jovem, Ensino Médio, estágio, setor terciário, acompanhamento do estágio.

Ficha de leitura de processo nº 9 – TRT da 2ª Região

Vara do trabalho de origem: 41ª Vara do Trabalho do município de São Paulo

Data do ajuizamento da ação: 20/11/2005.
Objeto da ação: estagiária solicita o reconhecimento do vínculo empregatício.
Reclamante(s):
Informações sobre o reclamante: jovem de 24 anos de idade, sexo feminino, moradora da cidade de São Paulo, era estudante do Ensino Médio em uma escola pública.
Reclamada(s):
Informações sobre as reclamadas: a primeira reclamada está localizada no município de São Paulo, enquanto a segunda tem sua sede no município de Cajamar - SP. A primeira é uma prestadora de serviço e a segunda é um agente de integração.
Agente de integração: NUBE – Núcleo Brasileiro de Estágios Ltda
<p>Informações sobre o estágio:</p> <p>O estágio teve início em 05/05/2003 e término em 30/05/2004. O horário de trabalho era das 8h30 às 18h de segunda a sexta-feira. O intervalo para refeição era de 1 hora e meia e havia pagamento de bolsa auxílio no valor de R\$ 500,00.</p>

Petição inicial e demandas do estagiário:

A estagiária estagiou na primeira reclamada e o estágio teve como agente de integração a segunda reclamada. A reclamante chegou a ser efetivada na empresa com o contrato de experiência, mas antes do término desse contrato a reclamada descobriu que a reclamante estava grávida e, por isso desligou a jovem da empresa, antes mesmo que se iniciasse um contrato de trabalho por tempo indeterminado. O contrato de trabalho teve início em 01/06/2004 e terminou em 29/08/2004.

Segundo a reclamante, durante o período de estágio ela realizou atividades que não tinham relação com a sua área de formação e sem acompanhamento pedagógico da 2ª reclamada. Ela diz, ainda, que durante o período de estágio não foram realizados os relatórios de avaliação do estágio. E ela afirma, ainda, que a questão era mais grave por se tratar de uma estudante do Ensino Médio. Por isso, a reclamante solicita o reconhecimento do vínculo empregatício do período em que foi estagiária, juntamente com o recebimento das verbas indenizatórias.

A reclamante solicita também a equiparação salarial do período em que foi estagiária, pois a bolsa auxílio era inferior ao teto mínimo estabelecido na Convenção Coletiva de sua categoria. Outro argumento da reclamante é que a reclamada não respeitou sua estabilidade no emprego devido a gravidez. Ela, ainda, solicita uma correção na sua CTPS, pois o período que foi estagiária deve constar como período em que ela trabalhou na empresa como empregada e não como estagiária. Ela solicita também a reintegração ao emprego, visto que foi demitida quando se encontrava grávida.

Valores solicitados / valores recebidos: R\$ 18.355,96 / R\$ 9.500,00 (51,7%)

Datas de audiência: 02/02/2005.

Audiências:

Na primeira audiência estavam presentes a reclamante e as reclamadas. E não houve conciliação. Em seu depoimento a reclamante disse: que estagiou e depois trabalhou na primeira reclamada por intermédio da segunda reclamada, disse que não houve o acompanhamento pedagógico da segunda reclamada e nem foram realizados os relatórios sobre o estágio. Ela afirmou também que poucas pessoas trabalhavam na empresa e que no fim realizava a função de Assistente Administrativo e não de estagiária. A jovem destacou que o estágio não trouxe nenhum benefício para sua formação.

No seu depoimento o sócio da primeira reclamada disse: que durante o estágio foram realizados seis relatórios sobre o estágio e foi pedido que a reclamante entregasse na escola, mas lembrou que não tem nenhuma cópia arquivada dos relatórios. Ele afirmou que a segunda reclamada

nunca esteve na empresa para acompanhar as atividades realizadas pela estagiária. Para o responsável da primeira reclamada, a reclamante apenas realizou funções de assistente administrativa quando já não era mais estagiária. Ele ressaltou também que demitiu a reclamante sem saber que ela estava grávida e que soube da gravidez apenas quando teve acesso ao processo.

Vale destacar que não foi necessário o depoimento da segunda reclamada. A reclamante não tinha testemunhas. A primeira reclamada tinha uma testemunha. Essa testemunha afirmou que a jovem fazia a leitura de alguns documentos e o atendimento do telefone, que ela iniciou como estagiária e depois passou a ser funcionária da empresa e passou a ter novas funções. Ele salientou que a reclamante não trabalha mais na empresa porque não se adaptou ao novo trabalho. E disse não ter conhecimento da gravidez da jovem.

Acordo: Não houve na primeira audiência.

Contestação da primeira reclamada:

Essa reclamada contesta o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício da reclamante e diz que o estágio foi prorrogado uma vez e que houve aumento no valor da bolsa auxílio pago a jovem, inicialmente era R\$ 400,00 passando em seguida para R\$ 500,00. E diz que durante todo o estágio houve pagamento de bolsa auxílio.

Além disso, essa reclamada diz que as funções realizadas pela reclamante durante o estágio eram as seguintes: adequação de textos e anotações, análise de relatórios e documentos diversos, anotações de recados ou dados diversos, realização e atendimento de ligações telefônicas. A reclamada menciona que durante o estágio apenas essas atividades foram realizadas pela reclamante. E que após o estágio, a reclamante foi contratada como funcionária e passou a executar mais atividades, inclusive aquelas que não eram realizadas durante o estágio, e ainda tinham maiores atribuições e responsabilidades, ela até mesmo realizava contato com clientes.

A primeira reclamada alega que a reclamante recebeu todas as verbas indenizatórias que tinha direito referente ao contrato de trabalho. Ela lembra que em momento algum foi informada pela reclamante de sua gravidez, dizia apenas que era mãe solteira de um filho e que jamais teria outro filho. A primeira reclamante argumenta que no Contrato de Experiência, que era o da reclamante, a estabilidade não está garantida. Ela encerra a contestação dizendo que a reclamante tem que provar a existência do estágio e argumentar melhor sobre a reintegração ao trabalho por gravidez. A reclamada diz ainda: “Mm. Juiz, é litigante de má-fé, pois chega ao despalte em depoimento pessoal declarar em juízo que o estágio nada lhe proporcionou em vantagens em face aos estudos, quando restou robustamente provado que foi através da instituição de ensino que meio à viabilizar o estágio, como, também foi parte integrante à sua existência vantagens curriculares obtidas em seu curso” (pág. 105).

Contestação da segunda reclamada:

Essa reclamada considera que não deveria fazer parte do processo, pois foi apenas o agente de integração do estágio da reclamante. E como o estágio não cria vínculo empregatício não há motivos para se falar de solidariedade ou subsolidariedade. Para essa reclamada, outro ponto a ser destacado é que a reclamante não faz nenhum pedido relacionado a ela. Diz ainda a reclamada:

“A empresa Nube é apenas usada, para selecionar, enviar candidatos as empresas que a ela solicitam, e se a aprovação e a colocação só dependem da empresa concedente, que se propõe a remunerar a bolsa auxílio, não há motivo legal para figurar no pólo passivo a empresa NUBE, devendo apenas continuar no pólo ativo a requerente e a reclamada como medida de Direito e Justiça”. (pág. 78).

Sobre o seu trabalho para os jovens, diz a reclamada:

“O NUBE disponibiliza seus serviços gratuitamente para os estudantes que só têm ganhos, seja na possibilidade de ingresso no restrito mercado de trabalho, seja na possibilidade de ganhar uma bolsa auxílio, que tanto ajudam os estudantes a pagarem as escolas caras hoje em dia, em tempos difíceis a todos... pois se colocarmos pessoas certas em lugares errados, podemos frustrar uma jovem vida sem experiência, que poderá ficar marcada para sempre ”. (pág. 78). A reclamada afirma que a função do estágio dos estudantes do Ensino Médio é desenvolver no estudante o interesse e a preparação geral para o trabalho, bem como auxiliar no exercício da cidadania. Sobre isso a reclamada diz também:

“Diante desses fatos, entende-se que o intuito de possibilitar o estágio a estudantes do ensino médio é social e cívico, sem vinculação ao aperfeiçoamento profissional, o que somente se aplica aos estudantes do ensino superior ou técnico profissionalizante, o que não ocorria com a autora. Assim podemos concluir que o estágio para alunos do segundo grau não profissionalizante é um bem inestimável, pois os ajuda a serem inseridos no mercado de trabalho, já com experiência e capacidade, em detrimento daqueles que sequer são admitidos para um estágio, onde tem a oportunidade de muito aprender” (pág.80).

Essa reclamada menciona que o estágio não cria vínculo empregatício nem com a primeira reclamada e nem com ela. E diz que os pedidos de verbas rescisórias e estabilidade gestante devem ser julgadas como improcedentes. No término da contestação a reclamada diz que a reclamante tem obrigação de provar que o estágio não respeitava a legislação vigente.

Prova oral: testemunhas nas audiências.

Prova documental: A reclamante inseriu nos processos os seguintes documentos: cópia da CTPS, cópia do TCE e do Termo Aditivo, cópia do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, cópia do exame médico que comprova a gravidez. A primeira reclamada colocou nos autos: cópias do TCE, dos recibos de pagamento das bolsas auxílio, ficha da empregada, contrato de trabalho por tempo determinado.

Prova pericial: -

Decisão / julgamento da ação: 15/02/2005

Conteúdo da decisão:

Foi rejeitado o pedido da 2ª reclamante de sair da ação por ser apenas um órgão de intermediação de mão-de-obra. Na decisão consta também que a reclamante não exerceu atividade própria de estágio curricular ou profissionalizante. E fica definido que o estágio não cumpria seus objetivos, por isso foi caracterizado vínculo empregatício da reclamante com a primeira reclamada. Essa reclamada deve a reclamante: as verbas rescisórias, bem como deve realizar o depósito do FGTS e deve realizar um pagamento referente ao Seguro Desemprego que tem direito a reclamante. Fica estabelecido também que a primeira reclamada deve realizar a correção da CTPS da reclamante e, assim, incluir o período que ela foi estagiária.

Fica invalidado o contrato de experiência da reclamante com a primeira reclamada, pois é preciso contar como tempo de trabalho o período que tinha sido considerado como estágio, por isso tinha-se um contrato por tempo indeterminado. E na decisão foi reconhecido que a reclamante tem direito a estabilidade gestante, inclusive 5 meses após o parto.

Recurso(s) ordinário(s):

A primeira reclamada ingressou com recurso ordinário solicitando a reforma da decisão da primeira instância. Como primeiro argumento ela utiliza o fato de que a sentença foi injusta e não expressa a verdade dos fatos. E que o juiz da primeira instância não analisou corretamente todos os elementos da petição inicial e da defesa e, por isso acabou alegando que houve fraude na contratação quando se refere ao estágio.

Outra alegação é que havia TCE, documento referente a sua prorrogação e assinatura nos documentos tanto da instituição de ensino como do agente de integração e, assim, não poderia ser reconhecido o vínculo empregatício.

Essa reclamada diz que a reclamante agiu de má-fé quando chega em juízo e diz que a reclamada nunca pagou por suas atividades durante o estágio. Mas, sempre foi realizado o pagamento da bolsa-auxílio da reclamante. Devido a esse fato a reclamada diz que as alegações da reclamante

perdem credibilidade. Ela afirma, ainda, que a reclamante não pediu ao longo da petição inicial o reconhecimento do vínculo empregatício referente ao estágio.

Segundo essa reclamante, a reclamada não tem direito a licença maternidade e nem a reintegração ao emprego, pois estava no emprego com um contrato de experiência.

Contra-razões:

A reclamante diz logo no início:

“ Mais uma vez, julgadores íncritos julgadores, nos deparamos com as heresias próprias daqueles que desonram os direitos dos trabalhadores, e o que é pior, insatisfeitos, enodoam com a pecha de desatento, aquele que com sabedoria e alto grau de conhecimento jurídico, ofertou o constituído ora atacado” (pág. 136).

A reclamante salienta que todas as provas necessárias foram inseridas no processo e isso levou ao juiz da primeira instância a ter uma decisão favorável a ela. E que no recurso a primeira reclamada não conseguiu provar a existência do estágio e, ainda, utiliza os mesmos argumentos da contestação a petição inicial.

Data de encerramento do processo: 23/10/2007.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO:

Data de distribuição: 01/10/2006

Turma: 4ª

Parecer do Ministério Público do Trabalho: não houve.

Data da decisão: 17/10/2006

Conteúdo da decisão:

Foi negado o recurso da primeira reclamada. E na decisão consta o argumento de que o estágio tem como objetivo proporcionar ao estudante exercício prático na formação profissional e busca-se camuflar as tentativas de fraude que acabam utilizando o trabalho do estudante sem o ensino do ofício e com remuneração menor.

E concluiu-se que os requisitos para a validade do estágio não foram respeitados pela primeira reclamada. Ao mesmo tempo ficou comprovado não haver qualquer supervisão, orientação ou avaliação do suposto estágio pela instituição de ensino. Na decisão, os juízes afirmam que não

basta existir o TCE para que o estágio seja válido. E que é fundamental a atuação da instituição de ensino. Os juízes, ainda, destacam que não havia controle de horas de estágio. Assim, o objetivo do estágio deveria ser a complementação educacional.

Quanto ao fato da reclamante estar grávida durante o período que teve um contrato de trabalho com a primeira reclamante, os juízes consideram que o desconhecimento da gravidez não desonera a reclamada do cumprimento do período estável e que ela tem os direitos relativos ao fato de ter sido demitida quando estava grávida.

Acordo: Não houve no momento da sentença, mas após isso as partes chegaram a um acordo. Ele foi firmado no valor de R\$ 9.500,00 e ficou estipulado que a primeira reclamada fará o pagamento desse valor em 12x de R\$ 799,00. Com o acordo é dada a quitação do processo e do contrato de trabalho. A reclamada fará, ainda, o pagamento dos impostos e o depósito do FGTS.

Embargos de declaração: -

Recurso de revista: -

Admissibilidade: -

Agravo de instrumento: -

ASPECTOS POLÍTICOS E COMPORTAMENTO JUDICIÁRIO:

Do que trata a ação: estagiária solicita o reconhecimento do vínculo empregatício. E pede direitos relativos ao período após o estágio, em que teve contrato de experiência com a primeira reclamada.

Outras informações importantes:

A reclamante teve sentença favorável na primeira e na segunda instância. Após isso houve a realização de um acordo em que a reclamante recebeu a quantia de R\$ 9.500,00.

Informações sobre a decisão:

Caracterizou o vínculo empregatício, a ilegalidade do estágio e a reclamante teve acesso direitos relativos à gravidez durante o período que teve contrato de trabalho com a primeira reclamada.

Ministério Público do Trabalho: não atuou no processo.

Sindicatos: não atuaram no processo.
Advogados: Defenderam os interesses de seus clientes.
Observações sobre os juízes: Na primeira instância houve decisão favorável a reclamante. Na segunda instância também.
Fatores sociais, políticos e culturais: A estudante era aluna do Ensino Médio e realizou um estágio em que houve desrespeito a legislação vigente. Após o estágio a reclamante foi trabalhar na empresa como funcionária e teve um contrato de experiência. Ela estava grávida e mesmo assim foi demitida.

Palavras-chave: juventude, Ensino Médio, Estágio, gravidez, contrato de trabalho.

Ficha de leitura de processo 10 – TRT da 4ª Região

Vara do trabalho de origem: 1ª Vara do Trabalho de Santo Ângelo - RS

Data do ajuizamento da ação (que ingressou com a ação): 02/10/2002
Objeto da ação: Estagiário solicita o reconhecimento do vínculo empregatício.
Reclamante(s):
Informações sobre o reclamante: Solteiro, sexo masculino, morador do município de Santo Ângelo, 19 anos de idade.
Reclamada(s):
Informações sobre a reclamada: Universidade privada (entidade filantrópica de fins educacionais), localizada no município de Santo Ângelo.

Agente de integração: CIEE
<p>Informações sobre o estágio:</p> <p>O estágio foi realizado no período de fevereiro de 2000 a fevereiro de 2002, bolsa auxílio no valor de um salário mínimo.</p>
<p>Petição inicial e demandas do estagiário:</p> <p>As atividades de estágio eram realizadas no setor de reprografia da Universidade e o reclamante era estudante do curso de Administração e Comércio Exterior dessa instituição de ensino.</p> <p>Segundo o reclamante, não havia nenhuma relação entre a atividade realizada durante o estágio e a sua formação. Ele alega que havia um vínculo empregatício mascarado sob a forma de estágio. O reclamante solicita que o julgamento seja baseado na primazia da realidade e que seja reconhecido o vínculo empregatício. Outro argumento do reclamante é que havia subordinação na relação de estágio.</p> <p>O reclamante afirma que tinha que realizar horas extras e que foi incluído até em um banco de horas. Ele ainda diz que seu horário de trabalho era das 7h45 às 22h45. Um importante argumento do reclamante é o seguinte:</p> <p>“É importante frisar que o estágio deve ser a aplicação prática pelo estudante, de noções teóricas, e não a contratação, pela empresa de mão-de-obra mais barata, o que na realidade aconteceu.” (pág. 05). Os pedidos do reclamante são os seguintes: reconhecimento do vínculo empregatício; registro da CTPS; pagamento de horas extras; verbas rescisórias; recebimento do seguro desemprego; pagamento das diferenças salariais em relação ao piso de sua categoria profissional e benefícios da Justiça Gratuita.</p>
Valores solicitados / valores recebidos: R\$ 10.000,00 / R\$ 12.197,09 (cerca de 120% do valor solicitado).
Datas de audiência: 10/12/2002; 10/04/2003
<p>Audiência</p> <p>1ª Audiência:</p> <p>Foi garantido à reclamante e seu advogado o prazo de 15 dias para analisar os documentos inseridos no processo pela reclamada. E foi estabelecida nova audiência para 4 meses depois, em que reclamante e reclamada terão suas testemunhas ouvidas.</p> <p>2ª Audiência:</p> <p>Foram ouvidos as testemunhas do reclamante e da reclamada.</p>

A primeira testemunha da reclamada disse que o reclamante foi selecionado pelo coordenador do Curso de Administração com ênfase em Comércio Exterior para estagiar no setor de reprografia e que o reclamante atendia professores, alunos e funcionários da universidade e, ainda, fazia o controle das cópias. Essa testemunha afirmou que inicialmente a reclamante trabalhava 4 horas diárias e depois passou a trabalhar oito horas diárias. Ele disse que periodicamente o reclamante entregava relatórios referentes ao estágio e que o fato de trabalhar no setor de reprografia garantia ao reclamante a aquisição de aprendizagem na área de administração. A Segunda testemunha da reclamada: era coordenadora de estágio do CIEE e disse que acompanhou o estágio da reclamante através do contato com professores e coordenadores da universidade. E que foram entregues relatórios de estágio elaborados pelo próprio reclamante. Mas disse que não lembrava o nome dos professores que conversava sobre o estágio da reclamante.

Acordo: não houve acordo nas primeiras audiências.

Contestação:

A reclamada afirma que o reclamante foi somente estagiário e não motivos para se falar em reconhecimento do vínculo empregatício. E a prova do estágio é o TCE e o CIEE como agente de integração. A reclamada diz que o reclamante era estagiário do curso de Direito, enquanto o reclamante diz que era estudante do curso de Administração.

Outro argumento da reclamada é que a reclamante sempre recebeu o devido acompanhamento durante o estágio. E não houve desvio de funções, pois a “formação do futuro operador do Direito, não comporta exclusivamente o trabalho no escritório jurídico” ... “Sob outro ângulo, o estágio oferecido pela Universidade e realizado pelo autor cumpre função social de valor inestimável: permite o acesso ao Curso Superior de pessoas de baixa renda, que graças a essa criação legal de exceção à legislação trabalhista enfrentaria dificuldades quase intransponíveis para a conclusão do Curso Superior” (pág. 72).

A reclamada diz que não tem nenhum interesse em mascarar falsas relações de trabalho. E diz que quando oferece bolsas de estudo e estágios permite que estudantes carentes tenham acesso a universidade e a melhoria de vida. Além disso, a reclamada ressalta que a documentação inserida no processo comprova a validade do estágio. Ela diz que o reclamante não tem direitos a verbas rescisórias e Justiça Gratuita.

Contra-razões do reclamante:

O reclamante afirma que faltam argumentos para a reclamada e que ela não consegue informar com clareza o curso que ele freqüentava. Ele informa que o seu curso correto é Administração em Comércio Exterior.

Outro argumento do reclamante é que a reclamada não inseriu no processo o TCE firmado entre

ela, ele e o CIEE. Sobre o contrato de estágio o reclamante afirma:

“O estágio profissional tem sido instrumento generalizado de fraude dos direitos sociais. Não raro encobre contratos de trabalho, não só pelo concurso doloso dos sujeitos-cedentes que nada mais querem que contar com a força de trabalho sem os ônus sociais, como pela negligência das instituições de ensino que se limitam a cumprir os requisitos formais, sem se preocuparem com o acompanhamento pedagógico, equiparando-se as meras intermediárias de mão-de-obra” (pág. 99).

Além disso, para o reclamante, a reclamada não realizou o devido acompanhamento durante o estágio. E nem comprovou que não havia pressão para que o reclamante realizasse horas extras.

Prova oral:

Prova documental: carta da universidade solicitando que o reclamante trabalhe em um vestibular de inverno e, ainda, é dito que ele tem débito de horas de trabalho junto à universidade.

Prova pericial: -

Decisão / julgamento da ação: sim, 20/04/2003.

Conteúdo da decisão:

As atividades realizadas pelo reclamante estão desvirtuadas, pois eram na área de reprografia que não tem relação com a formação em Administração com ênfase em Comércio Exterior. E além disso, a reclamada não comprovou que o reclamante tinha acompanhamento, avaliação e orientação ao longo do estágio.

Por isso, o reclamante não era estagiário e deve ser reconhecido o vínculo empregatício e a reclamada deve fazer a anotação da CTPS do reclamante para o período de 20/02/2000 à 01/02/2002. O reclamante ainda tem direito às verbas rescisórias, bem como o recebimento das diferenças salariais, do FGTS e dos 40% do FGTS.

O juiz diz que se pautou na primazia da realidade. A formalização do estágio pelo CIEE apenas serviu para mascarar a relação existente entre as partes. Ele salienta que o reclamante não comprovou que realizava horas extras. Foram indeferidos os pedidos de Justiça Gratuita e pagamento de honorários.

Recurso(s) ordinário(s):

A reclamada contesta a decisão e ingressa com Recurso Ordinário. E diz que o estágio realizado no próprio estabelecimento de ensino do reclamante cumpriu todos os requisitos legais e o programa pedagógico que o jovem estava vinculado. A reclamada afirma também:

“No caso concreto sem dúvida o Recorrido esteve em local onde desenvolveu atividades destinadas à formação acadêmica, ainda que não direcionadas exclusivamente à área técnica de atuação no Mercado de Trabalho – Administração em Comércio Exterior” (pág. 119).

Além disso, a reclamada assinala que o estágio realizado pelo reclamante não motiva o reconhecimento do vínculo empregatício e que toda a documentação do estágio foi respeitada.

Ela ainda menciona que em todos os dias de estágio o reclamante recebeu o devido acompanhamento. E o fato dele estagiar no setor de reprografia não desqualifica o estágio, pois lá passam informações acerca de várias áreas de conhecimento. E a reclamada afirma que o reclamante não tem direito ao recebimento de verbas rescisórias e a anotação da CTPS.

Contra-razões:

O reclamante contesta vários argumentos da reclamada no recurso ordinário e diz que nenhum deles consegue ter força para cancelar a decisão da primeira instância. E o que havia entre as partes era emprego e não estágio, tal como foi provado com documentos e testemunhas. O reclamante solicita que a decisão da primeira instância seja mantida.

Data de encerramento do processo: 01/02/2004.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO:

Data de distribuição: 26/05/2003

Turma: 4ª

Parecer do Ministério Público do Trabalho:

Não houve.

Data da decisão: 02/10/2003

Conteúdo da decisão:

Foi negado por unanimidade provimento ao recurso da reclamada. Não há como negar que o reclamante realizou durante o estágio atividades no setor de reprografia, o que não propiciava ao estudante complemento do ensino e da aprendizagem.

E não existem provas de que o reclamante tinha que realizar periodicamente relatórios referentes ao estágio. Mas foi provado que o reclamante tinha que realizar horas extras. Por esses motivos a

decisão se baseia no reconhecimento do vínculo empregatício do reclamante e na garantia de seus direitos trabalhistas, como as verbas rescisórias e o FGTS.

Os cálculos elaborados pela Justiça do Trabalho indicam que o reclamante tem direito a receber R\$ 12.197,09 e a reclamada deve realizar o pagamento das contribuições previdenciárias no valor de R\$ 1.770,49. Como a reclamada não realizou o pagamento ao reclamante a Justiça do Trabalho determinou a penhora de bens da reclamada.

Após isso a reclamada decidiu realizar o pagamento ao reclamante em 6 vezes. E a Justiça expediu alvará para que o reclamante pudesse receber o FGTS.

Acordo: não houve.

Embargos de declaração: -

Recurso de revista: -

Admissibilidade: -

Agravo de instrumento: -

ASPECTOS POLÍTICOS E COMPORTAMENTO JUDICIÁRIO:

Do que trata a ação:

Jovem que realizou o estágio na própria instituição de ensino onde cursava o Ensino Superior. E o estágio ocorreu em área diferente da sua área de formação. O que o motivou a recorrer à Justiça do Trabalho.

Outras informações importantes:

Era estudante do curso de Administração, mas estagiou no setor de reprografia.

Informações sobre a decisão:

Teve decisão favorável na primeira e na segunda instância.

Ministério Público do Trabalho: não atuou.

Sindicatos:

Não atuaram.

Advogados:
Defenderam os interesses dos seus clientes.
Observações sobre os juízes:
Consideraram que não havia estágio, mas emprego.
Fatores sociais, políticos e culturais:
Jovem de 19 anos que encontrou a precariedade no estágio e por isso procurou à Justiça do Trabalho e lá teve reconhecido seus direitos e o estágio não foi considerado válido.

Palavras-chave: jovem, instituição de ensino, estágio, reprografia, banco de horas.

Ficha de leitura de processo nº 11 – TRT da 4ª Região

Vara do trabalho de origem: 1ª Vara do Trabalho de Santo Ângelo

Data do ajuizamento da ação: 20/08/2003
Objeto da ação: estagiária solicita o reconhecimento do vínculo empregatício.
Reclamante(s):
Informações sobre o reclamante: solteira, sexo feminino, 23 anos de idade, moradora da cidade de Santo Ângelo – RS.
Reclamada(s):
Informações sobre a reclamada: fundação, localizada na cidade de Santo Ângelo e mantenedora de universidade privada. A jovem realizou o estágio na universidade mantida pela fundação, que era a instituição de ensino em que ela estudava.
Agente de integração: CIEE
Informações sobre o estágio:
A reclamante recebia bolsa auxílio no valor de um salário mínimo. O período de estágio foi de 10/04/2000 à 30/10/2001. E o horário de trabalho era das 7h às 22h45. A reclamante era

estudante de Pedagogia na reclamante.
<p>Petição inicial e demandas dos estagiários:</p> <p>A Reclamante realizava estágio na universidade e atuava no setor de reprografia. Ela assinala que não realizava atividades relacionadas com sua área de formação, a Pedagogia, e que o estágio foi realizado no setor de reprografia. Além disso, a reclamante alega que a reclamada deveria ser responsável pelo acompanhamento e avaliação do estágio e não tomadora dos serviços dos estagiários. A reclamante alega que não houve em momento algum qualquer acompanhamento da reclamada quanto às atividades realizadas pela jovem no estágio. Outro ponto destacado pela reclamante é que ela realizava horas extras e havia um sistema de banco de horas, que mesmo ela sendo estagiária também tinha que cumprir. E que no estágio realizado ela não conseguiu colocar em prática os conhecimentos aprendidos na teoria. Como alguns dias a reclamante estagiou pelo período noturno solicita o pagamento de adicional noturno. Os pedidos da reclamante são os seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconhecimento do vínculo empregatício; - Recebimento das verbas indenizatórias; - Recebimento das horas extras, do Seguro Desemprego e do FGTS + 40%; - Solicita receber as diferenças salariais; - Benefícios da Justiça Gratuita.
Valores solicitados / valores recebidos: R\$ 10.000,00 / R\$ 8.337,00 (cerca de 83% do valor solicitado).
Datas de audiência: 30/10/2003; 04/12/2003.
<p>Audiências:</p> <p>1ª Audiência:</p> <p>Foi dado prazo de cinco dias para a reclamada juntar aos autos documentação para a defesa, inclusive os cartões de ponto da reclamante. E a reclamante terá prazo de 10 dias para analisar os documentos inseridos no processo pela reclamada. Ficou definido uma outra audiência para o prosseguimento do processo.</p> <p>2ª Audiência:</p> <p>Houve outra audiência em que se discutiram algumas questões relativas ao processo, como o vínculo empregatício e as horas extras. E ficou estabelecido que seria publicada a sentença.</p>
Acordo: não houve acordo na primeira e na segunda audiência.
<p>Contestação:</p> <p>A reclamada diz que não motivos para o reconhecimento do vínculo empregatício da reclamante,</p>

pois ela era somente estagiária e seu estágio na própria universidade atingia aos objetivos da graduação. E ela assinala que sempre cumpriu seus planos de estágio, bem como seus programas de estágio sempre em acordo com o que determina a legislação. Outro ponto destacado pela reclamada é que todas as atividades realizadas pela reclamante tinham relação com sua formação em Pedagogia e a reclamante era aluna regularmente matriculada. Ela ressalta que em momento algum a reclamante exerceu atividades que pudessem caracterizar uma relação de emprego. Segundo a reclamada, o TCE comprova a regularidade do estágio, bem como o CIEE como agente de integração. E diz que no TCE constam todas as atividades realizadas pela reclamada. Outro argumento da reclamada é que o estágio realizado pela reclamante cumpre todos os requisitos da legislação do estágio e a jovem não realizou atividades que não tinham relação com sua área de formação.

Além disso, a reclamada relata que a reclamante sempre recebeu o devido acompanhamento durante as atividades de estágio. E diz a reclamada: “A realização do estágio via CIEE em parte do período na reprografia não o desqualifica, pois naquele setor trafega o universo científico do mundo acadêmico” (pág. 61). A reclamada afirma que a universidade precisa fornecer aos estudantes informações que vão além de habilidades técnicas ao exercício profissional. Ela afirma também que a reclamante não tem qualquer direito de receber verbas rescisórias.

Contra-razões da reclamante a contestação da reclamada:

A reclamante argumenta que a reclamada não tem o devido conhecimento da legislação de estágio e que o estágio foi realizado em área que não tem relação com a formação da reclamante. E ela destaca que durante o estágio não recebeu nenhum acompanhamento da reclamada. Outro aspecto destacado pela reclamante é que estagiar na área de reprografia não garante ampliação da aprendizagem na área de Pedagogia. Para ela, não houve estágio, mas sim uma relação de emprego. Além disso, ela salienta que realizou horas extras e que os cartões de ponto são provas disso, assim como que ela tem direito ao recebimento das verbas rescisórias, pois o estágio deve ser desconsiderado e caracterizado o vínculo empregatício.

Prova oral: -

Prova documental: -

Prova pericial: -

Decisão / julgamento da ação: sim, em 18/12/2003.

Conteúdo da decisão:

O juiz afirma que não se pode contestar que a reclamante realizava as atividades de estágio no setor de reprografia e isso indica que as atividades realizadas não tinham relação com o curso realizado, Pedagogia. E a reclamada não provou que a reclamante recebia orientação, encaminhamento e avaliação durante o estágio. Por esses motivos o juiz conclui que a reclamante não era estagiária, mas empregada da reclamada. Na decisão consta que as atividades no setor de

reprografia não podem ser entendidas como relacionadas ao curso de Pedagogia. Além disso, o juiz ressalta que pautou sua decisão na primazia da realidade e que a formalização do estágio pelo CIEE serviu apenas para mascarar a relação de emprego existente. A decisão reconhece o vínculo empregatício e garante a reclamante o direito as verbas rescisórias.

Mas o pedido de recebimento de horas extras não foi aceito, pois o juiz considera que a reclamante não conseguiu provar que realizava horas extras. A reclamada foi condenada a pagar o FGTS + 40% e a reclamante tem direito ao Seguro Desemprego e ao recebimento das diferenças salariais. O pedido da reclamante de ter os benefícios da Justiça Gratuita foi indeferido. O juiz colocou na decisão que a reclamante deve receber as verbas rescisórias e o FGTS com juros e correção monetária. E a reclamada deve fazer a anotação do contrato de trabalho na CTPS da reclamante.

Recurso(s) ordinário(s):

A reclamada contesta a decisão da primeira instância e ingressa com recurso ordinário. Ela argumenta que não existem motivos para que o estágio seja transformado em relação de emprego regida pela CLT e que a reclamante apenas desenvolveu atividades de estagiária. A prova do estágio, segundo a reclamada, é o TCE e os planos de estágio. E, ainda, menciona que as atividades realizadas pela reclamante tem total relação com sua área de formação. O argumento da reclamada é que o estágio tem que preparar profissionalmente e, ainda, fazer que o indivíduo esteja preparado para a vida e possibilitar a sociabilidade no ambiente de trabalho. E que o estágio tem função social e que é muito bom para o estudante, especialmente por garantir experiência profissional.

Contra-razões:

Para a reclamante, a decisão da primeira instância deve ser mantida, pois ela estava inserida em uma relação de estágio desvirtuada, em que realizava o estágio no setor de reprografia, sem qualquer relação com sua área de formação. Ela continua defendendo o reconhecimento do vínculo empregatício e o pagamento dos direitos trabalhistas relativos ao reconhecimento desse vínculo.

Data de encerramento do processo: 28/07/2005.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO:

Data de distribuição: 27/04/2004

Turma: 8ª

Parecer do Ministério Público do Trabalho: não houve
Data da decisão: 19/08/2004
<p>Conteúdo da decisão:</p> <p>/</p> <p>Por unanimidade de votos a Turma do TRT negou provimento ao recurso da reclamada. E consta que as atividades exercidas pela reclamante não tinham nenhuma relação com sua área de formação, a Pedagogia. Diz ainda a decisão: “Restou claro que a finalidade do estágio não foi cumprida, pois a autora cursando Pedagogia e laborando na reprografia não poderia obter qualquer experiência prática na formação da estagiária” (pág. 157).</p> <p>Além disso, a reclamada não conseguiu comprovar que a reclamante recebeu acompanhamento e orientação ao longo do estágio. E no serviço prestado pela reclamante constam todos os requisitos do emprego (pessoalidade, onerosidade, continuidade e subordinação), o que leva ao reconhecimento do vínculo empregatício. Em seguida a Vara do Trabalho enviou para a reclamante comunicado para que ela pague a reclamante o valor de R\$ 10.267,43 e se não tiver os recursos que indique bens para penhora.</p>
<p>Acordo:</p> <p>Após a reclamada ter recebido comunicação de que deveria realizar o pagamento da reclamante foi realizado acordo entre as partes. O acordo foi no valor de R\$ 8.337,00 e o pagamento foi feito em 6 parcelas. E a reclamada se comprometeu a realizar o depósito das contribuições previdenciárias e do FGTS.</p>
Embargos de declaração: -
Recurso de revista: -
Admissibilidade: -
Agravo de instrumento: -

ASPECTOS POLÍTICOS E COMPORTAMENTO JUDICIÁRIO:

Do que trata a ação:
Estagiária que realizou o estágio na própria instituição de ensino e que solicita o reconhecimento do vínculo empregatício.
<p>Outras informações importantes:</p> <p>A estagiária era estudante de Pedagogia, mas realizou estágio na área de reprografia.</p>

<p>Informações sobre a decisão:</p> <p>Tanto na primeira quanto na segunda instância a reclamante teve decisões favoráveis.</p>
Ministério Público do Trabalho: não atuou.
Sindicatos: não atuaram ao longo do processo.
Advogados: defenderam os interesses dos seus clientes.
<p>Observações sobre os juízes:</p> <p>Na primeira instância garantiu o reconhecimento do vínculo empregatício. E na segunda instância a Turma manteve a decisão anterior.</p>
<p>Fatores sociais, políticos e culturais:</p> <p>Estudante de Pedagogia que realizou estágio sem qualquer relação com sua área de formação. Mas, obteve por meio da Justiça do Trabalho decisão favorável e teve reconhecido o vínculo empregatício.</p>

Palavras-chave: estágio, Pedagogia, instituição de ensino, reprografia, juventude.

Ficha de leitura de processo nº 12 - TRT da 4ª Região

Vara do trabalho de origem: 1ª Vara do Trabalho de Santo Ângelo

Data do ajuizamento da ação (que ingressou com a ação): 11/12/2003
Objeto da ação: estagiária solicita o reconhecimento do vínculo empregatício.
Reclamante(s):
<p>Informações sobre o reclamante:</p> <p>Solteira, sexo feminino, moradora de Santo Ângelo, 23 anos de idade.</p>
Reclamada(s):

Informações sobre a reclamada:

Fundação, localizada na cidade de Santo Ângelo e mantenedora de uma Universidade privada.

Agente de integração: CIEE

Informações sobre o estágio:

Período do estágio: Setembro de 1998 à março de 2002.

No início o estágio tinha jornada de 20 horas semanais e passou após 1 ano a 40 horas semanais.

Petição inicial e demandas do estagiário:

A reclamante afirma que em nenhum momento do estágio realizou atividades relacionadas com sua área de formação. Ela cursou Direito na reclamada, mas foi estagiar em setembro de 1998 no Serviço de Psicologia Aplicada, local em que os alunos de Psicologia desenvolvem o estágio curricular. Ao mesmo tempo que a reclamante diz ter sido secretária do Serviço de Psicologia Aplicada e não realizava atividades de estagiária, pois realizava serviços de digitação, marcava consultas e atendia ao público.

Em Março de 1999, ela foi estagiar como atendente na biblioteca da universidade. E, ainda, ia estagiar no Escritório Jurídico da Universidade, onde alunos do curso de Direito realizavam estágios curriculares, mas ela diz que era apenas secretária desse escritório.

Ela assinala que nem no Escritório Jurídico da Universidade teve a possibilidade de garantir aprendizagem por meio do estágio. Além disso, ela diz que nesse escritório ela apenas cadastrava os clientes e encaminhava para que alguns estudantes pudessem atendê-los. No mesmo período a reclamante alega que também foi secretária do curso de Direito e teve que auxiliar na organização de eventos.

Em setembro de 1999, a reclamante foi estagiar no setor de protocolo da Universidade e lá ela garante que também não conseguiu realizar atividades relacionadas com sua área de formação. E de agosto de 2001 até o final do estágio a reclamante foi realizar suas funções no Escritório Jurídico da Universidade e lá voltou a realizar atividades que antes realizava.

A reclamante afirma também que teve que trabalhar períodos extras, especialmente no período de matrícula e no vestibular. Pelo que foi descrito ela afirma que não havia estágio, mas emprego. Ela, ainda, destaca que o estágio não garantiu a complementação da aprendizagem e ela tinha que realizar atividades que são típicas de empregados e não de estagiários. Além disso, a reclamante alega que da sua bolsa auxílio 75% era descontado para o pagamento da

mensalidade da faculdade. Pedidos da reclamante:

- Reconhecimento do vínculo empregatício;
- Pagamento de verbas rescisórias e férias;
- Pagamento de horas extras;
- Diferenças salariais em relação ao piso salarial de sua categoria;
- Pagamento de adicional noturno e do FGTS;
- Acesso ao Seguro Desemprego;
- Ressarcimento do que foi descontado nas bolsas auxílios como mensalidade do curso da reclamante, visto que os funcionários da reclamada tem direito a bolsa de estudo integral. E a reclamante se considera funcionária e não estagiária.
- Acesso a Justiça Gratuita.

Valores solicitados / valores recebidos: R\$ 15.000,00 / R\$ 44.084,09 (quase três vezes mais do que solicitado).

Datas de audiência: 12/05/2003; 29/05/2003; 03/09/2003.

Audiências:

1ª Audiência:

Nessa audiência ficou estabelecido que a reclamante tem dez dias para esclarecer os pedidos da inicial.

2ª Audiência

Não houve conciliação. E a reclamante deve deixar mais claro os documentos inseridos nos autos.

3ª Audiência

O representante da reclamada não compareceu a audiência e por isso, o juiz decretou a pena de confissão e levando o efeito disso a sentença. Sem acordo.

Acordo: Não houve nas audiências.

Contestação:

A reclamada afirma que não motivos para o reconhecimento de vínculo empregatício, pois a reclamante exerceu apenas atividades de estagiária. E destaca que todas as atividades realizadas pela reclamante tem relação com sua área de formação, o Direito. E diz ainda:

“Em nenhum momento a reclamante exerceu quaisquer atividades que pudessem caracterizar-se como relação de emprego, o que se comprova através do Projeto Pedagógico do curso de Direito, do convênio firmado com o CIEE e do Termo de Compromisso de Estágio” (pág. 131).

Para a reclamada, nos momentos que a reclamante realizou as atividades de estágio em departamentos diferentes ela não deixou de cumprir o que estava estipulado no projeto pedagógico do curso de Direito. A reclamada assinala que não houve um só dia durante o estágio que a reclamante esteve sem o devido acompanhamento. E todo o estágio está relatado em relatórios. Além disso, a reclamada considera que para os estudantes o estágio em uma instituição de ensino tem grande relevância.

Outro aspecto salientado pela reclamada é que ela cumpriu suas funções como contratante da estagiária, inclusive no que tange a documentação. Ela, ainda, afirma que as jurisprudências em casos como o da reclamante não reconhecem o vínculo empregatício e valorizam o estágio. A reclamada diz ainda que a reclamante jamais estagiou em períodos que não estavam definidos no TCE, ou seja, que ela nunca realizou horas extras. E que a reclamante não tem qualquer direito a verbas rescisórias, horas extras, FGTS, férias, equiparação salarial, entre outros pedidos.

Respostas da reclamante as contra-razões:

A reclamante reitera que as atividades que realizou para a reclamada configuram relação de emprego e, por isso solicita o reconhecimento do vínculo empregatício. E que em momento algum exerceu atividades relacionadas com sua formação na área do Direito. A reclamante afirma:

“Para a reclamada, pouco importa que tipo de atividade seus ‘estagiários’ desempenhavam, contanto que estivesse desobrigada dos direitos trabalhistas daqueles que trabalhavam nas funções normais de quaisquer de seus funcionários” (pág. 192).

Prova oral: não houve.

Prova documental: TCE, certificado de palestras e eventos em que a reclamante participou, esses documentos foram inseridos nos autos pela reclamante.

Prova pericial: -

Decisão / julgamento da ação: sim, 23/09/2003.

Conteúdo da decisão:

Como o representante da reclamada não compareceu à última audiência todas as alegações da reclamante foram consideradas verdadeiras.

O juiz diz que é incontestável que a reclamante não era estagiária, mas funcionária, pois exercia atividades como secretária e atendente. E essas atividades estão desvirtuadas em relação ao

curso que realizava, Direito. Outro aspecto salientado pelo juiz é que a reclamada não comprovou que a reclamante recebeu acompanhamento e que as atividades realizadas estavam em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares.

Além disso, a sentença diz que a reclamante foi obrigada a mudar várias vezes de local de estágio sempre se levando em conta apenas as necessidades e interesses da reclamada. Pelos motivos destacados acima, o juiz considera que a reclamante não era estagiária, mas funcionária, o que fica evidente com o não comparecimento da reclamada a audiência. E afirma o juiz:

“Destarte, a formalização do estágio pelo CIEE serviu somente para mascarar a relação empregatícia existente” (pág. 206). E a sentença estabelece que a relação existente entre as partes era relação de emprego. Além disso, a sentença informou o MTE e o INSS da relação fraudulenta de emprego e solicitou que a empresa pague os impostos devidos.

A sentença estabelece que a reclamante tem direito ao recebimento das verbas indenizatórias. E foi concedido a reclamante também o direito ao recebimento das horas extras realizadas durante o estágio, bem como o direito ao adicional noturno. Ao mesmo tempo a reclamante tem direito as diferenças salariais entre o que recebia e o piso salarial de sua categoria profissional.

A reclamada ainda terá que realizar os depósitos do FGTS e a reclamante tem direito ao Seguro Desemprego. E, ainda, é deferido o pedido da reclamante de ter ressarcido os valores descontados na bolsa auxílio referentes à mensalidade do seu curso de graduação. Mas, o pedido de acesso a Justiça Gratuita foi indeferido.

Recurso(s) ordinário(s):

A reclamada por ter tido decisão desfavorável ingressa com recurso ordinário. A primeira alegação da reclamada é que houve cerceamento do direito de defesa, pois houve uma greve e o seu representante não foi informado da audiência. E solicita que seja aceito que houve cerceamento do direito de defesa e nova análise da documentação inserida nos autos.

Além disso, a reclamada diz que não existem motivos para o reconhecimento do vínculo empregatício, pois a reclamante apenas exerceu atividades de estagiária e durante o período do curso participou de vários eventos, como debates e seminários. A reclamada entende que todas as atividades realizadas pela reclamante constam no TCE e no plano pedagógico do curso de Direito. Outro ponto afirmado pela reclamada é que em momento algum a reclamante não recebeu a supervisão para a realização do estágio. Há também no argumento da reclamada o fato que a reclamante jamais realizou horas extras durante o período de estágio.

Contra-razões:

A reclamante responde ao recurso da reclamada dizendo que o período de paralisação ocorrido na Vara do Trabalho não atrapalhou a realização da audiência e, ainda, a reclamada tinha conhecimento da realização da audiência. E a reclamante tenta demonstrar que houve estágio quando na verdade houve desrespeito a legislação de estágio. Ela afirma também que todos os documentos e fatos demonstram que a reclamada utilizou o mascaramento da relação de emprego e utilizou ilegalmente os trabalhos da jovem como estagiária.

Data de encerramento do processo: 06/09/2006

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO:

Data de distribuição: 01/03/2004

Turma: 4ª

Parecer do Ministério Público do Trabalho: Não houve.

Data da decisão: 11/06/2004

Conteúdo da decisão:

Por unanimidade a Turma do TRT negou provimento ao recurso. Não há comprovação de que as atividades da Vara de Trabalho de Santo Ângelo foram suspendidas por causa da greve. E o cerceamento da defesa poderia apenas tornar nulos os atos praticados e não servir como fundamento para a reforma da sentença. Diz ainda que: o TCE não descreve quais atividades seriam desenvolvidas pela reclamante. E as atividades desenvolvidas por ela não tinham relação com sua área de formação, o Direito. Houve realização pela reclamante de atividades administrativas o que indica que houve desvio de finalidade do estágio. Deste modo, não houve estágio e é correto o reconhecimento do vínculo empregatício.

Cálculos dos valores a serem pagos pela reclamada:

A reclamante fez os cálculos dos valores que devem ser pagos pela reclamante e chegou ao valor de R\$ 41 mil. E, ainda, a reclamante informa nos autos que depois da decisão da 2ª instância passou a receber o Seguro Desemprego.

A reclamada não realizou o pagamento devido no prazo e por isso recebeu um oficial de Justiça que deu prazo para o pagamento, caso contrário a decisão judicial determina penhora de bens. Mas, em seguida a reclamada decidiu fazer um acordo com a reclamante e pagar o valor de R\$ 44 mil mais o recolhimento previdenciário.

Acordo: houve no valor de R\$ 44 mil.
Embargos de declaração: -
Recurso de revista: -
Admissibilidade: -
Agravo de instrumento: -

ASPECTOS POLÍTICOS E COMPORTAMENTO JUDICIÁRIO:

Do que trata a ação: jovem que ingressa na Justiça do Trabalho questionando estágio que realizou durante a graduação de direito e solicita reconhecimento do vínculo empregatício.
<p>Outras informações importantes:</p> <p>A jovem estagiou na própria universidade que estudou e passou por diversos departamentos.</p>
<p>Informações sobre a decisão:</p> <p>Desde a primeira instância a decisão foi favorável a reclamante.</p>
Ministério Público do Trabalho: não se manifestou.
<p>Sindicatos:</p> <p>Não se manifestaram.</p>
<p>Advogados:</p> <p>Defenderam os interesses dos seus clientes.</p>
<p>Observações sobre os juízes:</p> <p>Sempre consideraram que não havia estágio e que a reclamante havia trabalhado em áreas diferentes da sua formação.</p>
<p>Fatores sociais, políticos e culturais:</p> <p>Jovem estudante de Direito que realizou estágio desvirtuado, mas que teve decisão favorável na Justiça e que reconheceu o vínculo empregatício.</p>

Palavras-chave: jovem, estágio, Direito, reconhecimento do vínculo empregatício, universidade.

Ficha de leitura de processo nº 13 – TRT da 4ª Região

Vara do trabalho de origem: 29ª Vara do Trabalho de Porto Alegre

Data do ajuizamento da ação: 20/11/2003
Objeto da ação: estagiária solicita o reconhecimento do vínculo empregatício.
Reclamante(s):
Informações sobre o reclamante: Sexo feminino, 20 anos de idade, solteira, moradora do município de Porto Alegre. Era estudante de Administração em Porto Alegre e quando se transferiu para Florianópolis passou a cursar Psicologia.
Reclamada(s):
Informações sobre a reclamada: banco privado, com agência localizada no município de Porto Alegre.
Agente de integração: CIEE
Informações sobre o estágio: Início do estágio em 06/02/2002, a bolsa auxílio era no valor de R\$ 649,74. E carga horária do estágio era de 6 horas diárias. Em 10/06/2003 a reclamante pediu desligamento do banco.
Petição inicial e demandas do estagiário: A reclamante afirma que solicitou o desligamento do banco por considerar que seu estágio não estava cumprindo os objetivos de um estágio e que ela era utilizada como mão-de-obra barata. Ela ressalta que durante o estágio trabalhou em 2 agências do banco Santander: em 1 de Porto Alegre (abril de 2002 a novembro de 2002) e em 1 de Florianópolis (dezembro de 2002 a junho de 2003). Outro ponto relatado pela reclamante é que mesmo mudando de cidade e de curso (de Administração de Empresas para Psicologia) o TCE com a reclamante continuou o mesmo e isso para ela indica o quanto foi desvirtuado o estágio. Além disso, a reclamante afirma que realizava trabalho de operador de caixa e não exercia atividades propriamente de estagiária. E que o estágio não propiciava experiência prática na sua área de formação. Para demonstrar que o estágio não pode ser considerado válido, a reclamante destaca que mesmo quando trancou a matrícula do curso de Psicologia ela continuou sendo estagiária do banco, o que desrespeita a legislação do estágio. A reclamante assinala que não obteve aprendizagem durante o estágio e ainda foi utilizada como mão-de-obra barata. Ela alega que trabalhava como os

demais funcionários, mas era tratada como estagiária. Por esses motivos a reclamante solicita que o TCE seja considerado inválido e que seja reconhecido o vínculo empregatício e que seja anotada a sua CPTS. A reclamante alega que as atividades realizadas não eram eventuais e que era subordinada aos responsáveis pela reclamada. A reclamante solicita ainda: depósito do FGTS e da multa de 40%; verbas rescisórias; receber o auxílio alimentação e o auxílio cesta alimentação; gratificações anuais; gratificação de caixa; todos os benefícios que constam na Convenção Coletiva dos Bancários; recebimento de horas extras que ultrapassavam a 6ª hora diária de trabalho. Equiparação salarial com outros trabalhadores que realizavam as mesmas tarefas que a reclamante e solicita os benefícios da Justiça Gratuita.

Valores solicitados / valores recebidos: R\$ 17.000,00 / R\$ 24.000,00 (cerca de 129% do valor solicitado, mas sem o reconhecimento do vínculo empregatício).

Datas de audiência: 20/01/2004; 02/06/2004; 14/07/2004; 12/08/2004.

Audiências:

1ª Audiência:

A reclamada entregou a contestação e ficou definida que na próxima audiência as partes e suas testemunhas serão ouvidas.

2ª Audiência:

Nessa audiência as testemunhas da reclamante foram ouvidas. Essa audiência aconteceu na cidade de Florianópolis.

1ª Testemunha da reclamante: disse que trabalhou junto com a reclamante e que ela trabalhava no caixa e vendia produtos para os clientes (seguros, títulos de capitalização, entre outros). Essa testemunha sabia que a reclamante tinha trancado a faculdade de Psicologia, mas não sabia se ela tinha TCE. E ainda garantiu que não havia controle da jornada de trabalho da reclamante. 2ª Testemunha da reclamante: também foi estagiária e no mesmo período da reclamante. Ela mencionou que os estagiários tinham que chegar entre 8h30 e 9h e sair entre 18h30 e 19h. E disse que a reclamante tinha 30 minutos de almoço, mas algumas vezes se quer ia almoçar.

3ª Audiência:

A reclamante foi ouvida pelo juiz e disse que na agência de Porto Alegre tinha que vender produtos, recolher envelopes de depósito, atender o público e cumprir as metas de venda. Ela afirmou que em momento algum o banco solicitou relatório de estágio para ser encaminhado a instituição de ensino. Outro ponto salientado por ela foi que em Florianópolis o TCE utilizado foi o mesmo de Porto Alegre e que não conseguiu cursar o curso de Psicologia por problemas financeiros. Ela assinalou que trabalhava das 9h às 18h30 de segunda à quinta-feira e das 9h às 21h nas sextas-feiras e que não trabalhava aos sábados e domingos. Foi ouvido o representante da

reclamada que afirmou que não sabia o nome do professor que acompanhava o estágio da reclamante. E disse que não sabia quem acompanhava o estágio em Florianópolis.

3ª Testemunha da reclamante: afirmou que estagiou com a reclamante e que tinham que trabalhar das 8h30 às 17h30 tendo apenas 10 minutos de intervalo para refeição. E que não havia qualquer acompanhamento da instituição de ensino e nem era necessário fazer qualquer relatório referente ao estágio.

4ª Audiência:

Nesta audiência o juiz e as partes tentaram fechar um acordo. A proposta da reclamante era de R\$ 25 mil, mas a reclamada não aceita e propôs R\$ 12 mil. O juiz sugeriu R\$ 15 mil. Mas, as partes não chegaram a um acordo.

Acordo: não aconteceu nas audiências.

Contestação:

A reclamada afirma que as alegações da reclamante são distantes da realidade. E ressalta que assinou TCE com a reclamante e com interveniência da instituição de ensino. No TCE estão estabelecidas as atividades a serem realizadas pela reclamante. A reclamada diz que a reclamante jamais exerceu atividades diferentes das designadas no TCE e assinala que as atividades exercidas pela reclamante proporcionaram aprendizagem e enriquecimento cultural. E que a jovem não exercia atividades típicas de bancários e nem idênticas a dos funcionários da reclamada. Além disso, a reclamada menciona que jamais teve objetivo de fraudar a relação de estágio. Portanto, para a reclamada havia estágio e não existem motivos para reconhecimento do vínculo empregatício. E que ela estava ciente das condições da estagiária, sobretudo a sua falta de experiência e a condição de estudante. Ao mesmo tempo que respeitou todos os dispositivos da legislação de estágio. A reclamada destaca que até fornecia a reclamante bolsa auxílio e que a estagiária não tem direito a vale transporte, pois não era funcionária e nessa condição também não tem direito as gratificações semestrais. No que tange a horas extras, a reclamada diz que a reclamante trabalhava apenas 6 horas por dia e como era estagiária não tem qualquer direito ao recebimento de horas extras.

Prova oral: testemunhas nas audiências.

Prova documental: -

Prova pericial: -

Decisão / julgamento da ação: Sim, em 14/07/2004.

Conteúdo da decisão:

A decisão diz que as partes divergem sobre o período em que se deu a relação entre as partes. E que a tese da reclamada não tem como ser aceita, pois a reclamada nem se esforçou para provar a

validade do estágio. Além disso, o estágio não foi planejado, executado, avaliado e acompanhado de acordo com os programas escolares. O juiz diz que não há qualquer informação de que a reclamante foi acompanhada por professor. A sentença considera que não há nenhuma relação entre as atividades realizadas pela reclamante e sua área de formação e que ela exercia atividades típicas de bancária. E quando a reclamante se mudou para Florianópolis houve ampliação do desvirtuamento do estágio, pois lá a reclamante nem estava matriculada em instituição de ensino.

É reconhecido o vínculo empregatício do período entre 08/04/2002 a 05/06/2003. Por esse motivo a reclamada tem que pagar a reclamante as verbas rescisórias. A equiparação salarial foi indeferida, pois a reclamante recebia bolsa auxílio em valor superior ao do piso mínimo dos bancários. Assim como foi deferido o pagamento de gratificações semestrais e gratificações de caixa para a reclamante e o pagamento de horas extras que ultrapassem a sexta hora diária. A sentença diz que a reclamante tem direito ao recebimento do auxílio refeição e do auxílio cesta básica.

Recurso(s) ordinário(s):

A reclamada ingressa com recurso contra a decisão da primeira instância. Segundo a reclamada, o estágio deve ser considerado válido, pois havia TCE e foram cumpridas todas as regras para o estágio. E diz que a reclamante realizava atividades relacionadas com sua área de formação, uma vez que “organizar documentos e atender pessoal não afastam os objetivos do estágio, ainda mais em se tratando do curso da autora, ou seja, Administração de empresa” (pág. 260). Além disso, a reclamada alega que havia o devido acompanhamento as atividades realizadas pela reclamante. Ela assinala que as atividades realizadas pelo empregado são diferentes das realizadas pelos estagiários e que essa diferença sempre foi respeitada pelo banco. E os estágios permitem aos jovens adquirir experiência profissional. Como a reclamante não era bancária, mas estagiária não tem direitos ao que está estabelecido na Convenção Coletiva dos Bancários. E nem tem direito as verbas rescisórias, pois era estagiária, assim como não deve receber o pagamento de horas extras. Não tendo motivos para o reconhecimento do vínculo empregatício.

Contra-razões:

A reclamante defende que a decisão seja mantida. Ela diz que o recurso da reclamada não leva em conta as provas materiais e as falas das testemunhas, ambas comprovam o desvirtuamento do estágio. Outro ponto salientado por ela é que a responsável pela reclamada não tinha conhecimento do nome do professor que acompanhava as atividades realizadas pela reclamante. Segundo a reclamante, as atividades que realizou não tinham relação com sua área de formação e que na verdade ela era bancária. Como existem motivos para o reconhecimento do vínculo empregatício, a reclamante tem direito a receber as verbas rescisórias, o FGTS e demais benefícios que estejam na Convenção Coletiva dos Bancários.

Data de encerramento do processo: 13/12/2005.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO:

Data de distribuição: 07/07/2005
Turma: 6ª
Parecer do Ministério Público do Trabalho: não houve.
Data da decisão: 26/10/2005
<p>Conteúdo da decisão:</p> <p>A decisão negou por unanimidade provimento ao recurso da reclamada. E estabeleceu que os honorários advocatícios do procurador da reclamante fiquem em 15%. O estágio não se concretizou porque não proporcionou ampliação da aprendizagem para a reclamante. E que as atividades realizadas pela jovem não tinham qualquer relação com sua área de formação. Assim, o falso estágio mascarava uma relação de emprego entre as partes. A reclamante ainda tem direito a receber verbas rescisórias e os benefícios que constam na Convenção Coletiva dos Bancários. Portanto, o TRT manteve a decisão da primeira instância.</p>
Acordo: não houve
Embargos de declaração: a reclamada ingressou com Embargos de Declaração questionando as horas extras que foram garantidas a reclamante.
<p>Recurso de revista:</p> <p>A reclamada ingressou com recurso de revista. E volta a argumentar que não havia vínculo empregatício com a reclamante, mas apenas estágio e que o TCE comprova a existência do estágio. As atividades realizadas pela reclamante no banco são consideradas como atividades relacionadas a área de formação da estudante. Como a reclamada considera que havia estágio não existem motivos para o pagamento de verbas rescisórias, FGTS e benefícios que constam na Convenção Coletiva dos Bancários. A reclamada menciona que o estágio proporcionou a reclamante a integração sócio-cultural e o contato com o mercado de trabalho. Ela considera que a reclamante não tem nenhum direito ao recebimento de horas extras, pois era estagiária.</p>
<p>Admissibilidade:</p> <p>O recurso foi admitido pelo TRT e poderá ser enviado ao TST. Mas antes disso houve um acordo entre a reclamada e a reclamante em que a primeira pagará a jovem o valor de R\$ 24 mil, mas sem que seja reconhecido o vínculo empregatício. O acordo foi homologado e houve o recolhimento previdenciário e do imposto de renda.</p>
Agravo de instrumento: -

ASPECTOS POLÍTICOS E COMPORTAMENTO JUDICIÁRIO:

<p>Do que trata a ação:</p> <p>Uma jovem que estagiava em um banco ingressou com ação trabalhista solicitando o reconhecimento do vínculo empregatício porque o estágio tinha vários problemas, inclusive o fato de realizar tarefas que são típicas de bancários.</p>
<p>Outras informações importantes:</p> <p>Estágio desvirtuado → a jovem estagiou mesmo quando não estava mais estudando e realizava horas extras.</p>
<p>Informações sobre a decisão:</p> <p>Na primeira e na segunda instância a reclamante teve decisão favorável e foi determinado o reconhecimento do vínculo empregatício. A reclamante iria recorrer ao TST, mas antes que o processo chegasse à última instância houve um acordo entre as partes, porém sem realizar o reconhecimento do vínculo empregatício.</p>
<p>Ministério Público do Trabalho: não atuou.</p>
<p>Sindicatos:</p> <p>Não atuaram.</p>
<p>Advogados:</p> <p>Defenderam os interesses dos seus clientes.</p>
<p>Observações sobre os juízes: atuaram contra os estágios desvirtuados, mas acabaram aceitando um acordo sem reconhecimento do vínculo empregatício.</p>
<p>Fatores sociais, políticos e culturais:</p> <p>Jovem que estagiava em banco e enfrentou a precariedade e o desrespeito a legislação do estágio.</p>

Palavras-chave: juventude, estágio, banco, precarização, horas extras.

Vara do trabalho de origem: 1ª Vara do Trabalho do município de Novo Hamburgo

Data do ajuizamento da ação (que ingressou com a ação): 10/11/2000
Objeto da ação: estagiária solicita o reconhecimento do vínculo empregatício.
Reclamante(s):
Informações sobre o reclamante: casada, 24 anos de idade, moradora de Novo Hamburgo.
Reclamada(s):
Informações sobre a reclamada: Ambas as reclamadas são agências bancárias localizadas no município de Novo Hamburgo.
Agente de integração: CIEE
Informações sobre o estágio: Período de realização: 26/01/2001 à 20/10/2003. Bolsa auxílio entre R\$ 700,00 e R\$ 800,00.
Petição inicial e demandas do estagiário: A reclamante afirma que não há Comissão de Conciliação Prévia no âmbito da categoria profissional e da empresa. Além disso, a reclamante alega que existe solidariedade passiva entre as reclamadas, pois o Banco Santander Meridional assumiu o controle do Banco Banespa. Deve-se ressaltar que a reclamante foi estagiária no Banco Banespa e solicita o reconhecimento do vínculo empregatício e a nulidade do contrato de estágio. E, ainda, solicita a assinatura da CTPS, o pagamento das verbas rescisórias, do FGTS e da contribuição previdenciária. A reclamada afirma que exercia a função bancária e não de estagiária e, por isso tem direito a receber o que era recebido por um bancário. Ela disse ainda que além de executar as funções de bancária, ela era obrigada a se subordinar aos seus superiores. E argumenta que tem direito ao recebimento de horas extras, pois em vários dias trabalhou além do horário estipulado para seu estágio, que eram seis horas diárias. A reclamante destaca que tinha apenas 30 minutos de intervalo para refeição. A reclamante também solicita o recebimento do PLR e das ajudas alimentação e cesta alimentação. E os benefícios da Justiça Gratuita. Ao mesmo tempo a reclamante afirma que as reclamadas não respeitam os direitos trabalhistas e utilizam recursos que deveriam ser pagos aos funcionários para ter lucro com empréstimos que realizam a clientes.
Valores solicitados / valores recebidos: R\$ 15.000,00

Datas de audiência: 09/04/2004, 21/06/2004, 19/08/2004, 27/09/2004.

Audiências:

1ª Audiência:

Não houve conciliação. A audiência foi adiada para uma outra data.

2ª Audiência:

Discutiu-se entre as partes a documentação inserida nos autos e, por isso, a audiência foi adiada para uma nova data. O advogado da reclamante diz que as situações vivenciadas pela jovem no banco foram muito distantes de um estágio.

3ª Audiência:

Depoimento da reclamante: ficou sabendo da vaga pelo CIEE de Novo Hamburgo, cursava Administração de Empresa e após o estágio acabou abandonando o curso, que no início o estágio tinha toda a documentação necessária e que realizava atividades relacionadas com a sua área de formação. Ela mencionou que as atividades realizadas quando o banco era Banespa eram diferentes de quando o banco se transformou em Santander. No Banespa ela trabalhou na área de compensação, auto-atendimento, no Santander no auto-atendimento e no serviço de retaguarda dos caixas eletrônicos, como na abertura de envelopes de depósitos. E que nunca teve intervalo de refeição de 30 minutos ou mais, eram sempre inferiores. O horário de trabalho era das 9h às 21h no Banespa e das 9h às 19h no Santander. Ela mencionou que teve que trabalhar alguns sábados quando o banco passou a ser Santander e que na agência que trabalhava tinha 9 funcionários e 3 estagiários.

Depoimento do preposto da reclamada: fiscais do CIEE visitavam as agências para verificar as condições que os estágios eram realizados, inclusive entrevistavam os estagiários para saber quais eram as atividades desenvolvidas. Ele afirma que não havia fiscalização das instituições de ensino sobre o estágio e que a reclamante não realizava um relatório trimestral, mas acha que os bancos têm cópias dos relatórios de estágio. O preposto disse que a agência tinha dez funcionários e 5 ou 6 estagiários na época que a reclamante estagiou. Ele ressaltou que as tarefas da reclamante eram administrativas e realizava o auxílio a clientes e funcionários do banco, bem como afirmou que a reclamante em boa parte do estágio trabalhou 6 horas diárias e que não havia no TCE o registro do horário que seria realizado no estágio. Outro aspecto lembrado por ele é que não havia controle de horário de trabalho dos estagiários.

O representante da empresa disse que a bolsa auxílio da reclamante era entre R\$ 700,00 e R\$ 800,00. E que a reclamante tinha que auxiliar todos os funcionários da agência e ela estava subordinada ao gerente da agência. Ele afirmou que o contrato de estágio foi rescindido a pedido da jovem.

1ª Testemunha da reclamante: disse que a reclamante cursava faculdade de Administração de Empresa enquanto estagiava no Banco Banespa. Ela afirmou, ainda, que não havia supervisão do CIEE e nem da instituição de ensino da reclamante. Além disso, a testemunha afirmou que o horário de trabalho dos estagiários era similar ao dos funcionários e que teve dias que a reclamante trabalhou até às 20h.

2ª Testemunha da reclamante: disse que trabalhou nas agências bancárias das reclamadas e que trabalhou junto com a reclamante e que ela trabalhava das 8h às 19h30. Essa testemunha também ingressou com ação contra os bancos, mas ela foi funcionário. Quanto a reclamante, ela afirmou que sofria pressão para cumprir metas na venda de Títulos de Capitalização, seguros e cartões de crédito. E pelo que sabe a reclamante foi dispensada pelo banco. O trabalho da reclamante era realizado na área de retaguarda do banco. A testemunha lembrou também que a reclamante era obrigada a realizar trabalhos externos.

1ª Testemunha das reclamadas: trabalha no Banespa e disse que na época que a reclamante foi estagiária no banco havia 18 funcionários e 6 estagiários e que a utilização de estagiários não foi motivada pela substituição de funcionários. Ela disse que a reclamante estudava a noite e que trabalhava das 12h às 18h e que nunca compareceu no banco qualquer fiscal do CIEE e da instituição de ensino da reclamante.

2ª Testemunha das reclamadas: trabalhava no Santander e disse que a reclamante realizava as seguintes funções no banco: auxiliava na utilização dos caixas de auto-atendimento, que ela ajudava a recolher os envelopes nos terminais de auto-atendimento. Ela ainda afirmou que a reclamante deveria sair do estágio às 16h15, mas sempre saía 17h30 ou 18h.

O juiz solicitou que a instituição de ensino informe a Justiça do Trabalho a frequência da reclamante, assim como informações sobre o TCE e o estágio que a jovem está realizando.

4ª Audiência:

Nesta audiência a reclamante e seu advogado não estiveram presentes e foi recusada a possibilidade de acordo. Ficando o conflito a ser resolvido por julgamento.

Acordo: não houve nas audiências.

Contestação:

As reclamadas alegam que a reclamante era somente estagiária e que não exercia a função de bancária. Elas ainda argumentam que inexistente responsabilidade subsidiária ou solidária entre as partes, pois a segunda reclamada passou a controlar a primeira. Elas afirmam que em momento algum buscaram desrespeitar a legislação de estágio. E dizem que no TCE constam as atividades que seriam realizadas pela reclamante e que ela tinha total conhecimento de que seria

estagiária e não bancária. Dizem as reclamadas:

“As atribuições da autora, como legítima estagiária, eram auxiliar em serviços de apoio administrativo e contábil, controle de documentos e arquivos, cadastramento de dados, informações e orientações aos clientes, conforme disposto no TCE” (pág. 180).

Além disso, as reclamadas afirmam que o estágio foi autorizado pela instituição de ensino em que estava vinculada a reclamante. E a instituição de ensino assinou o TCE.

Acerca do estágio diz ainda a reclamante:

“Com a oportunidade de estágios, só o fato de estar dentro de uma empresa, em contato direto com os empregados, com suas múltiplas atividades, já faz diferença dando ao estudante um indicador de como e para onde ele deve concentrar seus estudos. Logo, os estágios são meios seguros para o estudante adquirir experiência, sendo certo que não é raro o estagiário, posteriormente, vir a ser efetivado nos quadros da empresa, ou então se valer dos mesmos para preenchimento de fichas de inscrições em outras empresas, a título de experiência, mesmo que curricular” (pág. 182).

As reclamadas ressaltam que a reclamante fez relatórios de estágio dizendo que estava satisfeita com o estágio e que os objetivos do estágio foram conseguidos. Por não haver vínculo empregatício não porque realizar o pagamento das verbas rescisórias, do FGTS e das contribuições previdenciárias, bem como do PLR. Elas afirmam também que a reclamante não tem direito a auxílio alimentação. Assim também não existem motivos para se falar de assinatura da CTPS e de diferenças salariais. As reclamadas assinalam que a reclamante não realizava horas extras e que trabalhava apenas seis horas por dia. Mas, elas reconhecem que do período de fevereiro de 2002 à julho de 2002 a reclamante estagiou por 8 horas diárias. As reclamadas dizem que nunca houve intenção de não pagar direitos trabalhistas e usar recursos que deveriam ser pagos a funcionários para serem emprestados a clientes. E elas solicitam que sejam considerados improcedentes todos os pedidos da reclamante.

Prova oral: testemunhas que participaram das audiências.

Prova documental:

A instituição de ensino da reclamante informou a Justiça do Trabalho que a jovem tem frequência regular no período entre 2001 e 2003, bem como foi aprovada em todas as disciplinas que cursou durante esse período. A reclamante destaca que essa informação não significa que ela não realizava horas extras durante o período de estágio. A reclamante inseriu nos autos relatório médico que comprova sua gravidez.

Prova pericial: não houve

Decisão / julgamento da ação: a decisão foi no dia 09/01/2006.

Conteúdo da decisão:

Os documentos comprovam a validade do estágio e, ainda, havia o conhecimento da instituição de ensino sobre o estágio realizado pela reclamante. A decisão diz que as reclamadas não agiram com má-fé e não há motivos para se falar em reconhecimento de vínculo empregatício. Além disso, a decisão não dá a reclamante os direitos à Justiça Gratuita. A decisão dá total improcedência aos pedidos da reclamante.

Recurso(s) ordinário(s):

A reclamante ingressou com recurso contra a decisão da primeira instância. Ela alega que o estágio apenas respeita a parte documental, mas não cumpre sua verdadeira função que é de permitir aprendizagem na área de formação, pois ela realizava tarefas de bancária e não de estagiária. E as testemunhas e a própria fala dos representantes da reclamada comprovam que o estágio não cumpria suas verdadeiras funções. A reclamante considera que a reclamada e a instituição de ensino não realizaram o devido acompanhamento das atividades realizadas pela estagiária. Outro argumento da reclamante é que a reclamada não explicou os motivos que fizeram a instituição de ensino não realizar o devido acompanhamento do estágio realizado por sua estudante. E a reclamante, ainda, diz que o contrato de estágio apenas beneficiou a reclamada e que ela usava os estagiários para realizar funções de bancários.

Para a reclamante, a sentença não levou em conta que a reclamante realizava horas extras durante o estágio. Por todos esses motivos a reclamante solicita a reforma da sentença da primeira instância e que seja considerado vínculo empregatício e o direito ao recebimento dos direitos trabalhistas e das verbas rescisórias.

Contra-razões:

A reclamada afirma que a reclamante nunca foi bancária, mas apenas estagiária e que o TCE deixa claro as atividades que eram realizadas pela jovem. Diz ainda a reclamada: “As atribuições da autora, como legítima estagiária, eram auxiliar em serviços de apoio administrativo e contábil, controle de documentos e arquivos, cadastramento de dados, informações e orientações aos clientes, conforme disposto no TCE” (Pág. 344).

Segundo a reclamada, a sentença é irreparável. E que a reclamante não tem direitos a verbas indenizatórias, pois era apenas estagiária.

Data de encerramento do processo: 07/02/2007

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO:

Data de distribuição: 04/04/2006
Turma: 8ª turma
Parecer do Ministério Público do Trabalho: não houve.
Data da decisão: 04/05/2006
<p>Conteúdo da decisão:</p> <p>Na decisão a Turma do TRT não aceitou o recurso da autora. E diz que não houve desvirtuação do estágio. A documentação referente ao estágio comprova sua validade, bem como o fato de que a instituição de ensino, a jovem e a reclamada assinaram o TCE. Os juízes consideram ainda que as atividades realizadas pela reclamante tinham relação com a sua formação e eram atividades de estagiária e não de bancária.</p>
Acordo: não houve.
Embargos de declaração: -
<p>Recurso de revista:</p> <p>A reclamante ingressou com recurso de revista contra a decisão da segunda instância. Os motivos para isso são os seguintes: as Atividades realizadas eram de bancárias e não de estagiárias, por isso o vínculo empregatício deve ser reconhecido e havia um ‘mascaramento’ da relação de emprego com o estágio. E na verdade, como mostraram as testemunhas, a reclamante realizava atividades de bancárias. Por esses motivos a reclamante solicita não apenas o reconhecimento do vínculo empregatício como também as verbas rescisórias.</p>
<p>Admissibilidade:</p> <p>O TRT negou o seguimento do processo para o TST. E afirmou que a questão relacionadas a testemunhas não pode ser analisada no TST, conforme define súmula específica sobre isso.</p>
Agravo de instrumento: -

ASPECTOS POLÍTICOS E COMPORTAMENTO JUDICIÁRIO:

Do que trata a ação: estagiária solicita o reconhecimento do vínculo empregatício.
Outras informações importantes: era uma jovem de 24 anos de idade, que trabalhou em um banco que foi privatizado.
Informações sobre a decisão: Ela teve decisão desfavorável na primeira e na segunda instância e não conseguiu fazer que o processo seguisse para o TST.
Ministério Público do Trabalho: sem atuação.
Sindicatos: Sem atuação.
Advogados: atuaram para defender os interesses de seus clientes.
Observações sobre os juízes: Sempre consideraram que não havia motivos para o reconhecimento do vínculo empregatício e que era estágio.
Fatores sociais, políticos e culturais: Jovem que estagiou em um banco, sofreu e comprovou a precariedade, inclusive com testemunhas, mas não teve decisão favorável na Justiça do Trabalho.

Palavras-chave: estagiária, jovem, banco, reconhecimento de vínculo, gravidez.

Ficha de leitura de processo nº 15 – TRT da 4ª Região

Vara do trabalho de origem: 16ª Vara do Trabalho de Porto Alegre

Data do ajuizamento da ação (que ingressou com a ação): 10/12/2002
Objeto da ação: estagiário solicita o reconhecimento do vínculo empregatício.
Reclamante(s):
Informações sobre o reclamante: sexo masculino, solteiro, morador da cidade de Porto Alegre.

Aluno do curso de Direito, tinha 24 anos de idade.
Reclamada(s):
<p>Informações sobre a reclamada:</p> <p>Empresa do setor financeiro, localizada na cidade de Porto Alegre.</p>
Agente de integração: CIEE
<p>Informações sobre o estágio:</p> <p>O estágio teve início em 01/07/1999 e terminou em 29/02/2000. A jornada diária do estágio era de 8 horas.</p>
<p>Petição inicial e demandas do estagiário:</p> <p>O reclamante afirma foi estagiário até 29/02/2000 e não foi cumprido pela reclamada as exigências para a realização do estágio. Em 01/03/2000 o reclamante foi contratado como trabalhador formal e ficou nessa condição até 16/04/2001. Vale salientar que o reclamante solicita o reconhecimento do vínculo empregatício do período em que foi estagiário. Durante o período de estágio a bolsa auxílio era de R\$ 650 e quando contratada como funcionária a remuneração foi de R\$ 515, ou seja, era inferior a do período de estágio. Além disso, o reclamante solicita o pagamento das verbas indenizatórias, do FGTS e dos benefícios que constam na Convenção Coletiva dos Bancários e a anotação da CTPS.</p> <p>No que tange as horas extras, o reclamante diz que tinha funções de bancários e não de estagiários e que realizou diversas horas extras durante o período de estágio. Ele assinala que começava a jornada de trabalho às 8h ou 8h30 e encerrava às 19h, com intervalo para refeição de apenas 40 minutos. O reclamante afirma que a reclamada fazia o pagamento de apenas parte das horas de estágio realizadas. E solicita o pagamento de todas as horas que extrapolam a 6ª hora diária de trabalho. Como realizava trabalho de bancário sendo estagiário solicita a equiparação salarial com os funcionários que realizavam as mesmas funções que eles. Ele também solicita os benefícios da Justiça Gratuita.</p>
Valores solicitados / valores recebidos: R\$ 14.000,00 / R\$ 0,00.
Datas de audiência: 10/02/2003; 02/03/2004;
<p>Audiências</p> <p>1ª Audiência:</p> <p>A reclamada entregou a contestação e ficou estabelecido que na próxima audiência as partes e suas testemunhas serão ouvidas.</p>

2ª Audiência:

Em depoimento o reclamante disse que trabalhava das 8h30 às 19h e que tinha apenas 40 minutos de intervalo. E que por determinação da matriz não eram registradas as horas extras em cartão magnético. Ele disse que trabalhava no setor de crédito e não no Departamento Jurídico e que nunca houve avaliação do estágio pela reclamada. E o depoimento do representante da reclamada: ele disse que os funcionários do banco faziam o registro de toda a jornada de trabalho, inclusive das horas extras. Ele disse que o reclamante não fazia horas extras e que trabalhava das 9h às 18h. E que o reclamante atuava no setor jurídico do banco, cuidando de processos internos de devedores do banco, especialmente em financiamentos de veículos que não eram pagos.

1ª Testemunha do reclamante: disse que trabalhou com o reclamante e que durante o estágio ele trabalhava com cobrança e acompanhamento de processos. E que ele fazia mais cobranças que acompanhamento de processos, sobretudo conseguindo informações de processos com os advogados terceirizados pelo banco. Ele disse que como chefe do reclamante não fazia qualquer avaliação do estágio realizado pelo jovem.

1ª Testemunha da reclamada: disse que trabalhou junto com o reclamante e que ele trabalhava das 9h às 18h sem fazer horas extras.

Acordo: não ocorreu nas audiências.

Contestação:

A reclamada afirma que o reclamante atuou na empresa como estagiário e posteriormente como Auxiliar de Escritório. E durante o estágio foram cumpridas todas as exigências da legislação do estágio. Ela assinala que não existem motivos para que ocorra o reconhecimento do vínculo empregatício, pois ele era estagiário e havia TCE com o conhecimento de sua instituição de ensino. E o reclamante recebia bolsa auxílio e era fiscalizado por sua instituição de ensino. A reclamada diz que o reclamante atuava na área jurídica do setor de financiamentos do banco. Durante o estágio o reclamante tinha jornada de trabalho de 8 horas e tinha 1 hora de intervalo para refeição. Por esses motivos a reclamada diz que deve ser considerado improcedente os pedidos do reclamante de verbas rescisórias, FGTS e benefícios da categoria profissional dos bancários.

Segundo a reclamada, o estagiário não realizava horas extras. E que o jovem realizava o controle de sua jornada de trabalho em cartão magnético. A reclamada diz que o reclamante jamais realizou as mesmas funções de qualquer funcionário do banco e que não existem motivos para se falar em equiparação salarial com os funcionários do banco. Além disso, a reclamada afirma que a reclamante não tem direito aos benefícios da Justiça Gratuita, pois não demonstrou o quanto necessita desses benefícios.

Prova oral: Testemunhas do reclamante e da reclamada.
<p>Prova documental: O reclamante inseriu nos autos: comprovantes de recebimento da bolsa auxílio; cópia de parte da CTPS em que estão as informações referentes ao estágio realizado. E incluiu também os holerites do período em que foi funcionário do banco, após o estágio e a Convenção Coletiva dos Bancários.</p> <p>A reclamada inseriu no processo: Ficha de Registro de Empregado; Contrato de Trabalho; TCE; comprovante de matrícula do reclamante; atestado de saúde ocupacional; demonstrativo de ponto eletrônico.</p>
Prova pericial: -
Decisão / julgamento da ação: Sim, em 02/03/2004.
<p>Conteúdo da decisão:</p> <p>A decisão diz que a maioria das atividades realizadas pelo reclamante não correspondiam à sua área de formação, o que torna o estágio desvirtuado. O juiz que proferiu a decisão afirma: “A realização de ‘cobranças’ não é atividade que proporcione ao estudante de Direito a participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio” (pág. 236). O mesmo juiz assinala que havia a intenção do banco de fraudar a relação de emprego, visto que após o estágio o jovem foi contratado e continuou a exercer as mesmas atividades de antes. E é deferido o pedido de reconhecimento do vínculo empregatício, as verbas rescisórias, o FGTS e a anotação da CTPS. Mas foi indeferido o pedido de pagamento de diferenças salariais. O juiz considera que o reclamante trabalhava das 8h15 às 19h, tal como afirmou a testemunha do reclamante e por isso ele tem direito a receber horas extras. E foi deferido o pedido dos benefícios da Justiça Gratuita. Porém, não foram deferidos os pedidos de PLR.</p>
<p>Recurso(s) ordinário(s):</p> <p>A reclamada discorda da decisão e ingressa com Recurso Ordinário. E diz que não ficou comprovada a existência de vínculo empregatício, visto que a reclamada contratou estagiário e respeitou as exigências dessa contratação. Ao mesmo tempo a reclamada argumenta que durante todo o estágio o jovem recebeu o devido acompanhamento da instituição de ensino e ainda, alega que as atividades exercidas durante o estágio eram diferentes das realizadas durante o período que o jovem foi contratado como funcionário. E por não ser empregado o reclamante não tem direito as verbas rescisórias, ao FGTS e outros benefícios. A reclamada afirma também que o reclamante não realizava horas extras e por isso não existem motivos para o pagamento das mesmas.</p>
<p>Contra-razões:</p> <p>O reclamante contesta o recurso da reclamada e diz que a relação existente entre as partes não</p>

era de estágio e que não havia o devido respeito a legislação do estágio. E a reclamada não prova a existência do acompanhamento do estágio pela instituição de ensino. Além disso, o reclamante fazia atividades de cobrança, que não possuem a devida relação com a área de formação do reclamante, que é o Direito. E que há provas da realização de horas extras pelo reclamante.

Data de encerramento do processo: 06/06/2006

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO:

Data de distribuição: 25/09/2004
Turma: 7ª
Parecer do Ministério Público do Trabalho: não houve.
Data da decisão: 18/01/2005
<p>Conteúdo da decisão:</p> <p>Por unanimidade de votos foi aceito o recurso da reclamada e ficou reconhecida a situação de estagiário do reclamante. Como o reclamante trabalhava com processos fica evidente que havia relação com a formação do reclamante, o que garante a validade do estágio. A decisão diz que a reclamada contratou o estagiário utilizando TCE. E, ainda, diz que se não houve acompanhamento da instituição de ensino ao longo do estágio, isso não é motivo para que ele não tenha validade. Esses argumentos da decisão fazem que seja excluído o pagamento de verbas rescisórias e FGTS, bem como de horas extras para o reclamante.</p>
Acordo: Não houve.
Embargos de declaração: -
<p>Recurso de revista: o reclamante insatisfeito com a decisão ingressa com recurso de revista e solicita a reforma da decisão da 2ª instância ao mesmo tempo que afirma que o estágio realizado não cumpriu suas verdadeiras funções. E não houve acompanhamento das atividades realizadas pelo estagiário tanto pela instituição de ensino quanto pela reclamada. E o pretenso estágio mascarava uma relação de emprego. Além disso, o reclamante realizava atividades que não tinham relação com sua área de formação.</p>
<p>Admissibilidade: o TRT negou prosseguimento ao processo e destacou que o recurso não cumpre as exigências para que fosse encaminhado ao TST.</p>
Agravo de instrumento: -

ASPECTOS POLÍTICOS E COMPORTAMENTO JUDICIÁRIO:

<p>Do que trata a ação:</p> <p>Jovem que estagiou em instituição financeira solicita o reconhecimento do vínculo empregatício.</p>
<p>Outras informações importantes:</p> <p>O estagiário encontrou alguns problemas durante o estágio, por isso procurou à Justiça do Trabalho.</p>
<p>Informações sobre a decisão:</p> <p>Apenas na primeira instância o reclamante teve decisão favorável. Tentou em vão ingressar com recurso ao TST. A segunda instância considerou que o estágio era válido e que o fato do estagiário não ter sido acompanhado durante o estágio não desqualifica o estágio.</p>
<p>Ministério Público do Trabalho: não atuou.</p>
<p>Sindicatos:</p> <p>Não atuaram.</p>
<p>Advogados:</p> <p>Defenderam os interesses dos seus clientes.</p>
<p>Observações sobre os juízes:</p> <p>Tiveram posicionamentos diferentes, pois na primeira instância o reclamante teve decisão favorável, enquanto na segunda a decisão considerou válido o estágio.</p>
<p>Fatores sociais, políticos e culturais:</p> <p>Jovem, que era estudante de Direito, encontrou desrespeitos a legislação do estágio durante o estágio que realizou em instituição bancária e decidiu ingressar na Justiça do Trabalho. Mas, teve decisão desfavorável aos seus pedidos.</p>

Palavras-chave: estágio, banco, horas extras, acompanhamento, Direito.

Ficha de leitura de processo nº 16 – TRT da 4ª Região

Vara do trabalho de origem: 17ª Vara do Trabalho de Porto Alegre

Data do ajuizamento da ação: 27/03/2005
Objeto da ação: estagiária solicita o reconhecimento do vínculo empregatício.
Reclamante(s):
Informações sobre o reclamante: Casada, sexo feminino, moradora da cidade de Esteio - RS
Reclamada(s):
Informações sobre a reclamada: Empresa do setor financeiro: banco privado, localizada na cidade de Porto Alegre.
Agente de integração: CIEE.
Informações sobre o estágio: Foi admitida como estagiária em 13/11/2002 e demitida em 13/11/2004. A jornada de trabalho era de 8 horas diárias. A reclamante era estudante do curso de Ciências Econômicas em uma universidade privada. A bolsa auxílio era de R\$ 582,97.
Petição inicial e demandas do estagiário: A Reclamante afirma que o estágio se pautou em uma série de regularidades e que na verdade a relação entre as partes era de emprego. E, por isso ela requer o reconhecimento do vínculo empregatício. Além disso, as atividades realizadas pela reclamante deveriam ter relação com sua área de formação, porém não tiveram. Outro ponto salientado pela reclamante é que as atividades realizadas foram diferentes das que constam no TCE. Ela disse que desempenhava as típicas funções de escriturária, ou seja, bancária. A reclamante relata que a reclamada não realizou o acompanhamento e a avaliação do estágio. Pelos motivos relatados acima a reclamante solicita o reconhecimento do vínculo empregatício, a anotação da CTPS e o pagamento das verbas rescisórias. Além disso, a reclamante afirma que as atividades que realizava eram de recuperação de créditos, cobranças de limites e empréstimos, regularização das contas de clientes e cheques. E ela argumenta que essas atividades não tinham relação com sua área de formação, o que leva ao

desvirtuamento do estágio. A reclamante relata que sofria pressões dos gerentes da agência para cumprir metas de produção. E diz que o banco a utilizou como estagiária para ter acesso a mão-de-obra barata. Um aspecto ressaltado pela reclamante é que no início do estágio ela trabalhava das 10 às 16h, mas durante o estágio passou a trabalhar das 9h às 16h com apenas 15 minutos de intervalo. Ela afirma que sempre tinha que participar de reuniões com os gerentes, que aconteciam antes ou depois do expediente bancário, o que se caracteriza como horas extras. Entre os pedidos da reclamante estão: o reconhecimento do vínculo empregatício; a solicitação do pagamento das diferenças salariais, pois a reclamante considera que era empregada e não estagiária; o recebimento de horas extras; pagamento de verbas rescisórias e do PLR; benefícios da Justiça Gratuita.

Valores solicitados / valores recebidos: R\$ 12.500,00 / R\$ 12.000,00 (96% do valor solicitado).

Datas de audiência: 19/08/2005; 18/10/2005.

Audiências:

1ª Audiência: o juiz solicita que a reclamante analise os documentos inseridos pela reclamada no processo e dê um parecer acerca deles em 10 dias. E fica estabelecida uma nova audiência para o mês de dezembro de 2005, em que as partes e suas testemunhas serão ouvidas.

2ª Audiência: foram ouvidas as partes. A reclamante relatou que conseguiu o estágio entregando um currículo na reclamada. E que a reclamada sempre disse que ela era estagiária. Ela disse que trabalhava das 9h às 16h e que redigiu relatórios sobre o estágio e enviou para o CIEE, que era o agente de integração. A reclamante disse ainda que no começo do estágio ela realizou atividades relacionadas com sua área de formação, mas depois foi transferida para outras tarefas, que não tinham relação com sua área de formação.

Depoimento da reclamada: a preposta da reclamada disse que a reclamante foi estagiária na agência de Porto Alegre e tinha como função ajudar no atendimento a clientes. E disse que a reclamante trabalhava das 10h às 16h com 30 minutos de intervalo. Outro argumento da reclamada é que a reclamante realizava tarefas diferentes das realizadas pelos funcionários do banco, sendo as tarefas dos funcionários do banco mais difíceis e demandavam maior responsabilidade. Além disso, a preposta disse que os estagiários do banco não precisavam cumprir metas de produtividade e nem tinham que captar clientes para o banco.

1ª Testemunha da reclamante: afirmou que a reclamante iniciou o estágio no setor de crédito e depois foi transferida para o atendimento ao público. Ela disse que a reclamante tinha as mesmas responsabilidades dos funcionários do banco. E ainda relatou que a reclamante chegava na agência entre 7h30 e 8h e saía próximo das 18h.

2ª Testemunha da reclamante: disse que também foi estagiária na reclamada. Ela relatou que não havia diferenças no trabalho dos estagiários e dos bancários e que no início do mês os estagiários tinham que entrar mais cedo no trabalho. Ao mesmo tempo ela mencionou que os estagiários tinham que participar das reuniões com a gerência.

Testemunha da reclamada: é gerente do banco. Ele disse que a reclamante iniciou o estágio trabalhando 8 horas diárias e em seguida passou a trabalhar 8 horas diárias e que a reclamante tinham menos responsabilidades que os funcionários do banco.

Acordo: Não ocorreu nas audiências.

Contestação:

A reclamada afirma que a reclamante era apenas estagiária no banco, conforme é provado pelos documentos inseridos no processo. E diz que não existem motivos para se falar em reconhecimento do vínculo empregatício. Além disso, a reclamada argumenta que em momento algum utilizou maneiras ilegais para desrespeitar a legislação do estágio e prejudicar a reclamante. Na visão da reclamada, o fato do estágio ter um agente de integração como o CIEE prova que deve ser considerado válido e que a instituição de ensino teve total conhecimento do estágio realizado por sua aluna, bem como permitiu a realização do estágio. A reclamada considera ainda que o TCE comprova a validade do estágio. Além disso, a reclamada considera que a reclamante realizava atividades na sua área de formação, a economia, pois ela ajudava na elaboração de planilhas e gráficos sobre a evolução da agência no que tange a clientes, empréstimos e outros serviços. Na contestação a reclamada faz uma análise sobre o estágio:

“Com relação ao estagiário, a empresa é ciente da falta de experiência, inclusive em atividades mais simples possíveis, como, por exemplo, o uso de materiais de escritório, ou um simples andamento administrativo. Com a oportunização de estágio, só o fato de estar dentro da empresa, em contato direto com os empregados, com suas múltiplas atividades, já faz a diferença dando ao estudante um indicador de como e para onde ele deve concentrar seus estudos” (pág. 154).

E a reclamada diz também que o estágio proporciona que o jovem adquira experiência e dá a ele a possibilidade de ser após o estágio. Para a reclamada, o estágio possibilitou aprendizagem e contato com o mercado de trabalho, por isso não deve ser reconhecido o vínculo empregatício. E ela considera descabido o pedido de reconhecimento do vínculo empregatício.

Outro argumento da reclamada é que a reclamante era somente estagiária e não pode ser considerada como bancária ou empregada. Por isso, não há motivos para se falar em pagamento de diferenças salariais e nem no pagamento de verbas rescisórias e FGTS. Ela salienta que a reclamante recebia bolsa auxílio durante o estágio.

Segundo a reclamada, a reclamante não tem direito a receber gratificações e PLR, pois era estagiária. Quanto as horas extras, a reclamada afirma que a reclamante não tem direito a elas, pois ela não era bancária apenas estagiária. E, ainda, assinala que a reclamante apenas estagiava por seis horas diárias, não tinha cartão de ponto, mas fazia controle de frequência. A reclamada considera que a reclamante não tem qualquer direito aos benefícios de vale refeição, uma vez que ela era estagiária. Ela também diz que a reclamante não tem direito aos benefícios da Justiça Gratuita, visto que a reclamante não tem como advogado profissional que seja do sindicato de sua categoria profissional. No encerramento da contestação a reclamada solicita que os pedidos da reclamante sejam considerados improcedentes.

Prova oral: testemunhas no processo.

Prova documental: a reclamante inseriu no processo: comprovantes de pagamentos da bolsa auxílio; TCE; Convenção Coletiva dos Bancários;

Prova pericial: -

Decisão / julgamento da ação: sim, em 10/02/2006.

Conteúdo da decisão:

No que tange o vínculo empregatício, o juiz tem a visão que não há violação da legislação do estágio e que o estágio é válido, visto que o TCE comprova a validade do estágio, especialmente porque havia conhecimento por parte da instituição de ensino do estágio realizado por sua estudante. O juiz ainda diz que cabe a reclamante provar que a legislação do estágio foi violada. E para o juiz, as atividades realizadas pela reclamante se inserem na linha de formação da reclamante. Levando-se em conta os documentos inseridos no processo e as testemunhas o juiz afirma que não há motivos para se dar o reconhecimento do vínculo empregatício e concede a reclamante os benefícios da Justiça Gratuita. Mas é considerado improcedente o pedido para que a reclamada realize o pagamento dos honorários advocatícios da reclamante.

Recurso(s) ordinário(s):

A reclamante ingressou com recurso ordinário contra a decisão da primeira instância. Ela assinala que não havia estágio e que a reclamante encobria a relação de estágio, que na verdade era uma relação de emprego. Segundo a reclamante, as atividades que exerceu durante o estágio não tinham relação com sua formação na área de economia. E que muitas vezes trabalhou atendendo o público. Ela ainda menciona que as provas inseridas nos autos e as testemunhas demonstram que atuava em áreas que não tinham relação com sua formação. Outro argumento da reclamante é que ela na verdade exercia as atividades de bancária e por isso deve ser reconhecido o vínculo empregatício e não considerado válido o estágio. Ao mesmo tempo que a reclamante afirma que deve receber as verbas rescisórias e o FGTS.

Contra-razões:

A Reclamada contesta os argumentos da reclamante. Ela afirma que a decisão deve ser mantida e que não existem motivos para que seja reconhecido o vínculo empregatício. E que a reclamante não conseguiu provar que trabalhou na condição de empregada. Ela assinala que havia apenas estágio e que a prova disso está no TCE. E que o objetivo do estágio era proporcionar a reclamante aprendizagem prática e experiência, sendo que as atividades dos estagiários são diferentes das realizadas pelos funcionários.. A reclamada volta a dizer que o fato do estágio proporcionar o contato com os funcionários da empresa já é um diferencial para que se adquira experiência. Ela reclamada lembra que a reclamante teve direito a bolsa auxílio durante o período de estágio.

Data de encerramento do processo: 14/08/2007.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO:

Data de distribuição: 20/02/2006

Turma: 3ª

Parecer do Ministério Público do Trabalho: não houve

Data da decisão: 10/05/2006

Conteúdo da decisão:

A decisão aceitou por unanimidade o recurso da reclamante e foi reconhecido o vínculo empregatício com a reclamada no período de 13/11/2002 à 13/11/2004. Além disso, a decisão a partir do que foi dito pelas testemunhas considera que a reclamante foi tratada como qualquer outra funcionária do banco tendo as mesmas tarefas e responsabilidades deles. E, ainda, tinha metas a cumprir e tinha que participar das reuniões com a gerência. Além disso, a reclamada não juntou aos autos provas de que o estágio tenha garantido experiência e aprendizagem a reclamante. Não há também avaliações do estágio. Diz ainda a decisão:

“Ainda, chama a atenção o fato de o reclamado possuir quase o mesmo número de estagiários e funcionários, circunstância que faz presumir tenha o banco se utilizado dos estagiários como mão-de-obra menos onerosa e com a finalidade de eximir-se das normas coletivas dos bancários com relação à parte do seu corpo funcional” (pág. 259). Segundo a decisão, o estágio não teve o devido acompanhamento da instituição de ensino. Em seguida, o processo retornou à Vara do Trabalho que determinou o registro da CTPS do período entre 13/11/2004 à 13/11/2006 com remuneração de R\$ 582,97. E a reclamante ainda tem direito a receber as verbas rescisórias, as

diferenças salariais, o auxílio refeição e o auxílio cesta-alimentação. Além disso, a reclamante tem direito a receber o PLR e gratificações semestrais e horas extras do período trabalhado. Houve o deferimento também do pedido dos benefícios da Justiça Gratuita. Ficou definido que a reclamada tem que realizar o pagamento das contribuições previdenciárias.
<p>Acordo:</p> <p>Houve após a decisão do TRT em que a reclamada pagará a reclamante o valor de R\$ 12 mil sem o devido reconhecimento do vínculo empregatício. O acordo foi homologado pela juíza da Vara do Trabalho.</p>
<p>Embargos de declaração:</p> <p>A reclamada ingressou com Embargos de Declaração, pois considera que a reclamante não tem direito as gratificações semestrais e que os valores dessas gratificações não podem repercutir nos cálculos das horas extras e das férias. Esses embargos não foram aceitos.</p>
Recurso de revista: -
Admissibilidade: -
Agravo de instrumento: -

ASPECTOS POLÍTICOS E COMPORTAMENTO JUDICIÁRIO:

<p>Do que trata a ação:</p> <p>Jovem que foi estagiária em um banco ingressou com ação trabalhista para ter reconhecido o vínculo empregatício.</p>
<p>Outras informações importantes:</p> <p>Era estudante de economia, mas no banco exercia as mesmas atividades dos funcionários.</p>
<p>Informações sobre a decisão:</p> <p>Na primeira instância a decisão foi de que não havia motivos para o reconhecimento do vínculo empregatício. Enquanto na segunda instância o estágio foi considerado desvirtuado e garantido o reconhecimento do vínculo empregatício. A reclamante aceitou acordo em que não houve reconhecimento do vínculo empregatício.</p>
Ministério Público do Trabalho: não atuou.
<p>Sindicatos:</p> <p>Não atuaram no processo.</p>

Advogados:
Defenderam os interesses dos seus clientes.
Observações sobre os juízes:
Na primeira instância deu parecer favorável a reclamada, enquanto na segunda instância a decisão foi favorável a reclamante.
Fatores sociais, políticos e culturais:
Jovem estudante que realizou estágio desvirtuado e por isso procurou à Justiça do Trabalho. Mas acabou realizando acordo.

Palavras-chave: estágio, banco, horas extras, estudante, bancários.

Ficha de leitura de processo nº 17 do TRT - 4ª Região

Vara do trabalho de origem: 1ª Vara do Trabalho de Canoas

Data do ajuizamento da ação: 15/02/2004
Objeto da ação: estagiária solicita o reconhecimento do vínculo empregatício.
Reclamante(s):
Informações sobre o reclamante: Sexo feminino, 24 anos de idade, moradora da cidade de Sapucaia do Sul, solteira.
Reclamada(s):
Informações sobre a reclamada: Empresa prestadora de serviços na área de telecomunicações, localizada no município de Canoas, mas com sede na cidade de Curitiba – PR.
Agente de integração: CIEE
Informações sobre o estágio:
Teve início em 05/05/2002 e término em 16/05/2003. Havia bolsa-auxílio no valor de R\$

484,00. A jornada de estágio era das 8h30 às 18h e o estágio era realizado de segunda a sábado.

Petição inicial e demandas do estagiário:

O estágio foi realizado na área de telemarketing. A reclamante questiona o estágio que realizou e diz que não era na verdade um estágio e, por isso solicita o reconhecimento do vínculo empregatício. Quanto ao horário de estágio, a reclamante afirma que apesar de no TCE constar que trabalhava até as 18h, ela trabalhava diariamente até as 22h e duas vezes por semana até às 24h. Ela, ainda, menciona que trabalhava em média três domingos por mês, apesar de no TCE constar que ela trabalhava apenas de segunda a sábado. Outro argumento dela é que o intervalo intra-turno era de apenas meia hora. Segundo a reclamante, ela jamais recebeu o pagamento das horas extras. E que a reclamada nunca pagou o vale-transporte, mesmo ela gastando R\$ 5,00 para ir e voltar ao trabalho. Mesmo preenchendo todos os requisitos da caracterização do vínculo empregatício, a reclamada nunca realizou o reconhecimento do vínculo empregatício. A reclamante diz que tem direito as verbas rescisórias (aviso prévio, férias, 13º salário), ao FGTS e as guias do Seguro Desemprego. Diz também a reclamante: “Quando a reclamante procurou novo emprego, a reclamada prestou más informações da reclamante, devendo ser condenada por Dano Moral, à razão de 40 salários mínimos” (pág. 03). A reclamante diz que tem direito ao pagamento do vale-transporte do período que trabalhou na empresa.

Valores solicitados / valores recebidos: R\$ 15.000,00 / R\$ 0,00.

Datas de audiência: 23/03/2004, 28/06/2004

Audiências:

1ª Audiência:

Nessa audiência não houve acordo e ficou estabelecido que na próxima audiência haverá o depoimento das partes e de suas testemunhas. A próxima audiência só ocorrerá três meses após a primeira.

2ª Audiência:

Em depoimento a reclamante diz que ficou sabendo da vaga de estágio diretamente pela reclamada. Ela disse que quando foi entrevistada pela reclamante não se falava em estágio, mas algum tempo depois foi pedido que ela levasse documentação para a instituição de ensino e o TCE consta que o estágio teve início quatro meses depois. Ela confirmou que realizava horas extras e que trabalhava aos sábados, domingos e feriados. A reclamante lembrou que trabalhava no setor de telemarketing e que ao procurar um novo emprego à reclamada prestou más informações sobre ela, por isso pede indenização por dano moral. Além disso, a reclamante disse que era obrigada a cumprir metas, sem ganhar nada a mais por elas.

Acordo: Não ocorreu na primeira e nem na segunda audiências.

Contestação:

A reclamada alega que a reclamante não estagiou durante o período que descreveu na petição inicial. E que o TCE comprova que havia estágio, inclusive por ter sido assinado pela instituição de ensino que a reclamante estava vinculada, a Universidade Luterana do Brasil. Ao mesmo tempo destaca que as atividades realizadas pela reclamante estavam relacionadas com o curso que ela frequentava, Administração de Empresas. Por isso, a reclamada afirma que não motivos para se falar em reconhecimento do vínculo empregatício. Segundo a reclamada, a reclamante estagiou na área administrativa e realizava cadastramento de dados, trabalhava com alguns sistemas de informática e atendia a clientes. Ela argumenta que em momento algum a reclamante questionou o TCE e nem disse que as atividades realizadas não tinham relação com o curso que frequentava. A reclamada afirma também: “Assim, não há que se falar de reconhecimento do vínculo de emprego, quando a entidade de ensino e a reclamada, firmaram convênio para que a autora adquirisse conhecimento e preparo para ingressar no mercado de trabalho, sendo certo que a experiência do estágio lhe concedeu tais progressos, atendendo ainda, a exigência escolar de frequência em estágio” (pág. 30).

A reclamada assinala que o valor pago pela bolsa auxílio já contempla o vale-transporte. E que era pago bolsa auxílio e não salário. Por não haver motivos para o reconhecimento do vínculo empregatício, a reclamada considera que não há porque realizar o pagamento das verbas rescisórias e nem há direito a FGTS e Seguro Desemprego. Quanto às horas extras, a reclamada diz que a reclamante não tem direito a elas porque não havia relação de emprego. E que pelo fato da reclamante ser estagiária não havia jornada extraordinária e existia intervalo para refeições. A reclamada diz também que a reclamante nunca trabalhou aos sábados, domingos e feriados. A reclamada argumenta que não forneceu más informações da reclamante para outros empregadores, o que não dá motivos para pagamento de indenização. Ela ainda solicita que sejam considerados improcedentes os pedidos da reclamante.

Incidentes processuais: -

Prova oral: não houve

Prova documental: não houve

Prova pericial: não houve

Decisão / julgamento da ação: a decisão se deu no dia 20/01/2004.

Conteúdo da decisão:

A juíza afirma que foi assinado TCE entre a reclamante, a reclamada, a instituição de ensino e o CIEE (agente de integração). E que a reclamante tinha conhecimento que seria contratada para estagiar, tanto é que ela enviou documentação para a instituição de ensino e para o CIEE.

Assim como que a reclamante não questiona as atividades realizadas e nem diz que elas não estavam relacionadas com o estágio. Diz ainda a juíza: “A própria afirmação de que ela [reclamante] desenvolvia tarefas de ‘suporte de telemarketing’ – dando a entender que efetivavam vendas por telemarketing, revela que executava atividades relacionadas com sua área de estudo na universidade – administração de empresa” (pág. 64).

A juíza considera que em momento algum o representante da reclamada alegou que a reclamante não era estagiária. Ao analisar os depoimentos e a documentação anexada ao processo a juíza assinala que emerge a regularidade do contrato de estágio e que não existem motivos para o reconhecimento do vínculo empregatício e declara a improcedência da ação movida pela reclamante.

Recurso(s) ordinário(s):

A reclamante ingressou com recurso para modificar a decisão da primeira instância. Ela alega que os documentos inseridos nos autos juntamente com o depoimento da reclamada comprovam a existência de vínculo empregatício e não de estágio. E que ainda o representante da reclamada chegou atrasado à primeira audiência. Além disso, a jornada de trabalho realizada pela reclamante já implica em pagamento de horas extras, o que não aconteceu.

Contra-razões:

Solicita a manutenção da decisão da primeira instância, pois não há motivos para se falar em reconhecimento do vínculo empregatício. A reclamada diz, ainda, que houve a assinatura do TCE e que a reclamante trabalhou no setor administrativo da empresa. Segundo a reclamada, os documentos inseridos nos autos comprovam a validade do estágio e a reclamante em momento algum argumentou que o estágio deveria ser invalidado.

Data de encerramento do processo: 20/12/2004

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO:

Data de distribuição: 03/12/2004

Turma: 6ª

Parecer do Ministério Público do Trabalho: não houve.

Data da decisão: 15/12/2004

Conteúdo da decisão:

Decidiu a turma por maioria de votos negar provimento ao recurso. Na decisão consta que: o

representante da reclamada em momento algum contestou que a reclamante foi estagiária na empresa. A prestação de serviço realizada pela reclamante não garante o reconhecimento do vínculo empregatício. E o TCE assinado pelas partes, a instituição de ensino e o agente de integração comprovam a existência do estágio e impedem o reconhecimento do vínculo empregatício.

Acordo: Não houve

Embargos de declaração: -

Recurso de revista: -

Admissibilidade: -

Agravo de instrumento: -

ASPECTOS POLÍTICOS E COMPORTAMENTO JUDICIÁRIO:

Do que trata a ação: estagiária que solicita o reconhecimento do vínculo empregatício.

Outras informações importantes: a jovem estagiou em uma empresa prestadora de serviço na área de telecomunicação e afirmou que realizava horas extras e trabalhava aos finais de semana.

Informações sobre a decisão: tanto na primeira instância quanto na segunda a reclamante teve decisão desfavorável e o estágio foi considerado válido juntamente com a documentação relativa ao estágio.

Ministério Público do Trabalho: não houve atuação.

Sindicatos: não houve atuação.

Advogados: atuaram em defesa dos interesses de seus clientes.

Observações sobre os juízes: Não consideraram que havia desvirtuamento do estágio. Apenas na segunda instância na Turma que analisou o processo a decisão não foi unânime.

Fatores sociais, políticos e culturais: Jovem, estudante de Administração de empresa, estagiou em empresa que a utilizou para trabalhar no setor de telemarketing e isso não significou para os juízes que analisaram o caso o desvirtuamento do estágio.

Palavras-chave: jovem, estágio, telemarketing, Administração de empresa, TCE.

Ficha de leitura de processo nº 18 - TRT 4ª Região

Vara do Trabalho de origem: 13ª Vara do Trabalho de Porto Alegre

Data do ajuizamento da ação: 09/10/2001
<p>Objeto da ação:</p> <p>Estagiária solicita o reconhecimento do vínculo empregatício.</p>
Reclamante(s):
<p>Informações sobre o reclamante:</p> <p>Solteira, sexo feminino, moradora de Guaíba – RS, 21 anos de idade, aluna de curso técnico.</p>
Reclamada(s):
<p>Informações sobre a reclamada:</p> <p>Empresa que atua no setor comercial e de serviços, que está localizada na cidade de Porto Alegre.</p>
Agente de integração:
<p>Informações sobre o estágio:</p> <p>Início do estágio: 10/09/1999 e término: 05/02/2001. A bolsa auxílio era no valor de R\$ 280,00.</p>
<p>Petição inicial e demandas do estagiário:</p> <p>A reclamante solicita o reconhecimento do vínculo empregatício, pois considera que não era estagiária. Ela alega que realizava horas extras e que em parte do período que trabalhou na empresa tinha apenas 15 minutos de intervalo para refeição. Além disso, solicita o registro em carteira e o pagamento do FGTS e das verbas rescisórias.</p> <p>Outro argumento da reclamante é que ela realizava os serviços de recepcionista, telefonista e, ainda, fazia entregas e a limpeza da sala. Por isso, solicita o pagamento por acúmulo de função.</p> <p>A reclamante solicita os benefícios da Justiça Gratuita por não ter condições de custear o processo. E quer ter direito ao Seguro Desemprego. Ela ainda reivindica que a reclamada faça o recolhimento da contribuição previdenciária.</p>

Valores solicitados / valores recebidos: R\$ 10.000,00 / R\$ 6.000,00 (60% do valor solicitado).
Datas de audiência: 14/05/2001; 13/07/2001.
<p>Audiências:</p> <p>1ª Audiência:</p> <p>Não houve acordo. Ficou estabelecido que haverá outra audiência para que sejam ouvidas as testemunhas das duas partes.</p> <p>2ª Audiência:</p> <p>A reclamante disse em depoimento que foi contratada para confecção de tíquetes de refeição e que não foi contratada para ser estagiária. E que a reclamada se comprometeu que iria fazer o registro da CTPS. Ela afirmou também que foi o seu tio, amigo dos donos da reclamada, que a indicou para a empresa. Além disso, a reclamante disse que realizava horas extras e que o horário de trabalho era das 8h30 às 19h ou 20h. A reclamante disse que durante todo o tempo que trabalhou na empresa nunca trabalhou aos domingos e apenas em dois sábados.</p> <p>1ª Testemunha da reclamante: disse que não sabe qual era o horário de trabalho da reclamante, mas que pelo menos 1 vez por semana a via indo embora às 20h. E não sabe qual era o número de funcionários da reclamada.</p> <p>1ª Testemunha da reclamada: afirmou que auxiliava a reclamante no setor de pedido de tíquetes, que a reclamante trabalhava até as 16h e não realizava horas extras. Ela disse também que de vez em quando a reclamante fazia tarefas da recepcionista podendo até as vezes substituí-la e lembrou que a reclamante as vezes faltava do trabalho.</p>
Acordo: não aconteceu nas audiências.
<p>Contestação:</p> <p>A reclamada afirma que a reclamante roubou documentos da empresa e os inseriu nos autos e disse que por esse motivo fez uma queixa crime contra a jovem.</p> <p>Segundo ela, não há a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício, pois a reclamante era estagiária e pelo estágio adquiriu conhecimentos que completam o que foi aprendido durante o curso profissionalizante. Assim, para a reclamada, não há motivos para o pagamento das verbas rescisórias e nem de FGTS. A reclamada relatou que a pedido do tio da jovem, que é vereador da cidade de Eldorado do Sul, concedeu um estágio para a reclamante.</p> <p>Um aspecto salientado pela reclamada é que a reclamante estagiou em vários departamentos da empresa e isso possibilitou adquirir conhecimentos, sobretudo sobre a dinâmica empresarial. E a</p>

reclamada lembra que a reclamante recebia vale-transporte e vale-refeição.

Para a reclamada, a reclamante estagiava pelo período máximo de 8 horas diárias e nunca realizou horas extras. Ela ainda assinala que a reclamante jamais realizou tarefas relacionadas à limpeza, pois a empresa tem faxineira. E mencionou que a reclamante teve direitos a férias remuneradas durante o estágio.

Incidentes processuais: -

Prova oral: testemunhas nas audiências.

Prova documental: a reclamada inseriu no processo: recibos de pagamento da bolsa auxílio da reclamante; recibo do pagamento de férias; cópia da queixa crime contra a reclamante.

A reclamada seguiu com a queixa crime e a reclamante teve que prestar esclarecimentos para a Polícia. A reclamante disse a Polícia que não pegou nenhum documento sem autorização e que os documentos inseridos no processo seriam eliminados pela reclamada.

Prova pericial: não houve.

Decisão / julgamento da ação: 27/07/2001.

Conteúdo da decisão:

A decisão diz que a reclamada não está com razão, pois o estágio para ser realizado precisa de TCE celebrado entre a empresa, o estudante e a instituição de ensino. E no processo não há qualquer informação de que houve celebração do TCE e nem se cogita que há participação de instituição de ensino. Por isso, o juiz estabeleceu que a reclamada deverá realizar a assinatura da CTPS da reclamante e fazer o pagamento das verbas rescisórias. Como não há documentação que prove o fim do contrato de trabalho, o juiz pressupõe que quem encerrou o contrato de trabalho foi a reclamada, por isso a reclamante tem direito ao recebimento das verbas rescisórias. Além disso, a decisão prevê que a reclamada faça o depósito do FGTS da reclamada e realize o pagamento da multa de 40%.

A reclamada terá que pagar as horas extras, definidas como aquelas que ultrapassam a oitava hora diária e a 40ª hora semanal. Mas a decisão, ainda, prevê que a reclamante não tem direitos a diferenças salariais e sua CTPS deve ser assinada como Auxiliar de Escritório. Tanto a reclamante quanto a reclamada terão que fazer o recolhimento da contribuição previdenciária. E a reclamante não teve acesso a Justiça Gratuita.

Recurso(s) ordinário(s):

A reclamada contesta a decisão da primeira instância e ingressa com recurso ordinário. Para a reclamada, a falta do TCE não implica no fato que não havia estágio. E assinala que para a existência do estágio não é necessário que a instituição de ensino participe do TCE. Como a reclamada considera que não há estágio não vê motivos para o pagamento das verbas rescisórias e nem da realização do depósito do FGTS. Além disso, a reclamada afirma que a reclamante não realizava horas extras.

Contra-razões: -

Data de encerramento do processo: 19/07/2005

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO:

Data de distribuição: 28/02/2002

Turma: 8ª

Parecer do Ministério Público do Trabalho: Não houve.

Data da decisão: 25/03/2004

Conteúdo da decisão:

A reclamada teve o recurso negado por maioria, pois uma das juízas da Turma defendeu que o recurso fosse aceito. O estágio mascarava uma relação verdadeira de emprego e não cumpria sua verdadeira função, portanto deve ser reconhecido o vínculo empregatício. E ficou estabelecido que a reclamada deve realizar o registro da CTPS da reclamante. Ao mesmo tempo que a reclamada deve realizar o pagamento das verbas rescisórias e do FGTS.

Acordo: Foi feito um acordo em que a reclamada realiza a anotação da CTPS da reclamante e paga a quantia de R\$ 5 mil + R\$ 1 mil de honorários para o procurador da reclamada. E, ainda, a reclamada realizou o pagamento das contribuições previdenciárias.

Embargos de declaração: -

Recurso de revista:

A reclamada inconformada com a decisão da segunda instância tentou ingressar com Recurso de Revista. E diz que a decisão do TRT se equivoca por dizer que não havia estágio e ao garantir a reclamante o recebimento das verbas rescisórias. Novamente argumenta que durante o período de estágio a reclamante nunca realizou horas extras.

Admissibilidade:
Mas o TRT negou prosseguimento, pois não estão respeitadas as condições para o envio do processo ao TST.
Agravo de instrumento: -

ASPECTOS POLÍTICOS E COMPORTAMENTO JUDICIÁRIO:

Do que trata a ação:
Uma jovem que ingressou com ação para tentar o reconhecimento do vínculo empregatício, pois considerava que não havia estágio, mas emprego.
Outras informações importantes:
Foi estagiar na empresa de Tíquetes de refeição a partir da indicação do tio que era amigo do dono da empresa. Nunca houve TCE e nem autorização da instituição de ensino para a realização do estágio.
Informações sobre a decisão:
Nas duas instâncias a reclamante teve decisão favorável e sempre se considerou que não havia estágio.
Ministério Público do Trabalho: não atuou.
Sindicatos: não atuaram.
Advogados: defenderam os interesses dos seus clientes.
Observações sobre os juízes:
Sempre consideraram que não havia estágio.
Fatores sociais, políticos e culturais:
Jovem que realizou falso estágio, mas que teve decisão favorável na Justiça do Trabalho em que houve registro em CTPS e recebimento das verbas rescisórias e de horas extras.

Palavras-chave: juventude, estágio, empresa de tíquete refeição, vínculo empregatício, horas extras.

Ficha de leitura de processo nº 19 – TRT da 4ª Região

Vara do trabalho de origem: 12ª Vara do Trabalho de Porto Alegre

Data do ajuizamento da ação (que ingressou com a ação): 02/12/2002
<p>Objeto da ação:</p> <p>Estagiária que ingressou com ação trabalhista para solicitar o reconhecimento do vínculo empregatício.</p>
Reclamante(s):
<p>Informações sobre o reclamante:</p> <p>Solteira, sexo feminino, 22 anos de idade, residente na cidade de Porto Alegre.</p>
Reclamada(s):
<p>Informações sobre a reclamada:</p> <p>Órgão do Sistema S, com sede no Rio Grande do Sul localizada em Porto Alegre.</p>
Agente de integração: CIEE
<p>Informações sobre o estágio:</p> <p>O estágio teve início em 01/03/2001 a 02/03/2002. Era estudante do curso de Publicidade e Propaganda. A jornada de trabalho do estágio era das 8h às 17h. A bolsa auxílio era de R\$ 1.290,00.</p>
<p>Petição inicial e demandas do estagiário:</p> <p>A reclamante afirma que a partir da metade do estágio passou a desempenhar atividades profissionais plenas no Departamento de Marketing do SESC, sem o devido acompanhamento de outro profissional. Entre as atividades realizadas estavam: materiais gráficos e promocionais, logotipos, vídeos, anúncios, entre outros. Não havia nem orientação profissional e muito menos pedagógica. Após o estágio foi admitida como funcionária do SESC e continuou exercendo as mesmas atividades que desempenhava durante o estágio. Por essa situação a reclamante afirma que teve prejuízos profissionais, especialmente a falta de acompanhamento. Ela argumenta que houve uma relação de emprego em que não eram garantidos a ela os direitos básicos e, ainda, foi utilizada como uma simples funcionária da reclamada. E ela solicita o reconhecimento do vínculo empregatício, bem como o recebimento</p>

do FGTS e das verbas rescisórias. Além disso, a reclamante solicitou o recebimento de horas extras, pois em alguns momentos do estágio ela trabalhou mais de 40 horas semanais. Ela também solicita os benefícios da Justiça Gratuita.
Valores solicitados / valores recebidos: R\$ 9.000,00 / R\$ 4.154,76
Datas de audiência: 15/01/2003; 08/09/2003.
<p>Audiências:</p> <p>1ª Audiência: A reclamada entregou a contestação e ficou estabelecido que na próxima audiência as partes e suas testemunhas serão ouvidas.</p> <p>2ª Audiência: Foram ouvidos a reclamante e o representante da reclamada.</p> <p>A reclamada afirmou que durante todo o período de estágio redigiu apenas um relatório de estágio e que não era uma exigência do CIEE o relatório, mas apenas uma sugestão. O representante da reclamada disse que a reclamante quando estagiária cumpria atividades relacionadas apenas com sua área de formação e que o seu trabalho era realizado junto com outros funcionários. E que ela auxiliou e organizou alguns eventos da reclamada e que era subordinada a chefe do Departamento de Marketing.</p>
Acordo: Não aconteceu na primeira e na segunda audiência.
<p>Contestação:</p> <p>A reclamada afirma que no período citado pela reclamante não houve relação de emprego entre as partes e que se deu apenas estágio. Ela assinala que havia TCE e agente de integração, o CIEE, além do conhecimento da instituição de ensino do estágio realizado por sua estudante.</p> <p>Segundo a reclamada, a reclamante não pode dizer que não havia acompanhamento ao longo do estágio, pois ele era realizado pelo CIEE e pela instituição de ensino. Além disso, ela alega que a reclamante recebia bolsa auxílio. E que após o estágio a reclamante chegou a ser efetivada e ela só foi empregada após a efetivação, visto que durante o período anterior ela era apenas estagiária. Por isso, a reclamada diz que não existem motivos para se falar em reconhecimento do vínculo empregatício.</p> <p>Na visão da reclamada, a reclamante não tem direitos a receber verbas rescisórias, FGTS e outros direitos relativos ao emprego formal, pois era estagiária. Durante o estágio a reclamante não realizou horas extras, garante a reclamada, e assim, não existem motivos para pagar por elas. Ao mesmo tempo a reclamante sempre teve intervalos para refeição. Na visão da reclamada, a reclamante não tem direito aos benefícios da Justiça Gratuita, visto que não</p>

cumpriu os critérios exigidos pela legislação. A reclamante contesta alguns argumentos da reclamada e diz: “Tanto eram idênticos e importantes os serviços da reclamante e que não poderiam ser interrompidos com o final do estágio em 03/02/02 que foi providenciada a formalização de sua efetivação quase vinte dias antes do término do estágio, para que com isso não houvesse prejuízo nos trabalhos que já vinham desenvolvendo (pág. 114).
Prova oral: -
Prova documental: -
Prova pericial: -
Decisão / julgamento da ação: ocorreu em 20/08/2003.
<p>Conteúdo da decisão:</p> <p>A decisão estabelece que a reclamante tem razão ao solicitar o reconhecimento do vínculo empregatício, pois ela realizava prestação de serviços para a reclamada. E cabia a reclamada provar que não houve relação de emprego. O estágio realizado pela reclamante não cumpriu o que estabelece a legislação do estágio e nem houve acompanhamento pedagógico e profissional a reclamante. Assim como a reclamante exercia as mesmas atividades dos outros funcionários da reclamada, tal como afirmou em depoimento o representante da empresa. O juiz declara a existência de vínculo empregatício e garante a reclamante o direito as verbas rescisórias e ao FGTS. E foi deferido o pedido dos benefícios da Justiça Gratuita.</p>
<p>Recurso(s) ordinário(s):</p> <p>A reclamada insatisfeita com a decisão ingressa com Recurso Ordinário. Ela volta a argumentar que a reclamante foi inicialmente estagiária para depois ser efetivada e por isso, não existem motivos para o reconhecimento do vínculo empregatício. E que foram seguidos todos os requisitos da legislação ao longo do estágio, inclusive o TCE e o agente de integração que atuou durante o estágio. Segundo a reclamada, a fiscalização do estágio era feita pelo CIEE e pela reclamada. E como não havia estágio não existem motivos para o pagamento de verbas indenizatórias e do FGTS. Além disso, a reclamada considera que a reclamante não deve ter direito aos benefícios da Justiça Gratuita.</p>
<p>Contra-razões:</p> <p>A reclamante discorda de muitos argumentos da reclamada e diz que a reclamada utilizou os seus serviços como dos demais funcionários e isso demonstra o desrespeito a legislação do estágio. E não havia orientação e supervisão durante o estágio. Ela diz que a decisão deve ser mantida.</p>
Data de encerramento do processo: 22/03/2005

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO:

Data de distribuição: 10/11/2003
Turma: 3ª
Parecer do Ministério Público do Trabalho: não houve.
Data da decisão: 10/12/2003
<p>Conteúdo da decisão:</p> <p>Foi mantida a condenação da reclamada, visto que a reclamada não provou a validade do estágio e nem realizou o devido acompanhamento das atividades do reclamante. E assim se dá o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes. Como a reclamante exercia no estágio as mesmas atividades que realizava quando contratada isso demonstra que o estágio foi desvirtuado. E a reclamada deve anotar a CTPS da reclamante e realizar o pagamento das verbas rescisórias e do FGTS.</p>
Acordo: Não houve
Embargos de declaração: -
<p>Recurso de revista:</p> <p>A reclamada inconformada com a decisão ingressou com Recurso de Revista. Ela diz que seu recurso cumpre todos os requisitos para ser admitido. Para a reclamada, a reclamante era estagiária e o TCE comprova isso, inclusive com o conhecimento da instituição de ensino que a reclamante estava vinculada. E que a fiscalização do estágio era feita pela instituição de ensino pelo CIEE. A reclamada assinala também que as atividades realizadas pela reclamante eram típicas de estagiária. Ela considera que a decisão deve ser reformada e a reclamante não tem direitos a verbas rescisórias e FGTS.</p>
<p>Admissibilidade:</p> <p>As decisões anteriores se basearam em fatos e provas e isso não torna possível que o recurso seja encaminhado para o TST. Por isso, o TRT negou prosseguimento do processo e o recurso não foi aceito. Cálculos do que a reclamada deve à reclamante: Os cálculos elaborados por perito demonstram que a reclamada deve a reclamante o valor de R\$ 4.154,76, já descontados a contribuição previdenciária. E como a reclamada demorou para realizar o pagamento o juiz determinou a penhora de bens da reclamada para que o pagamento ao reclamante fosse realizado. A reclamada ofereceu para penhora um Notebook, bem que foi contestado pela reclamante devido ao fato que perde valor rapidamente e que ele já tem 4 anos de uso. Mas em seguida a reclamada realizou o pagamento em dinheiro para a reclamante.</p>
Agravo de instrumento: -

ASPECTOS POLÍTICOS E COMPORTAMENTO JUDICIÁRIO:

<p>Do que trata a ação:</p> <p>Jovem que era estagiária no órgão do Sistema S ingressa com ação trabalhista porque realizava o mesmo trabalho dos demais funcionários.</p>
<p>Outras informações importantes:</p> <p>A jovem não recebeu o devido acompanhamento pedagógico e profissional ao longo do estágio e, ainda, chegou a realizar horas extras.</p>
<p>Informações sobre a decisão:</p> <p>Nas duas primeiras instâncias a reclamante teve decisão favorável e foi garantido o reconhecimento do vínculo empregatício. A reclamada tentou ingressar com Recurso de Revista, mas ele não foi admitido.</p>
<p>Ministério Público do Trabalho: não atuou.</p>
<p>Sindicatos: não atuaram.</p>
<p>Advogados:</p> <p>Defenderam os interesses dos seus clientes.</p>
<p>Observações sobre os juízes:</p> <p>Sempre consideraram que o estágio tinha sido desvirtuado.</p>
<p>Fatores sociais, políticos e culturais:</p> <p>Jovem que enfrentou um estágio desvirtuado e que decidiu recorrer à Justiça do Trabalho e teve decisão favorável.</p>

Palavras-chave: estágio, jovem, publicidade, acompanhamento, reconhecimento do vínculo empregatício.

Ficha de leitura de processo nº 20 - TRT da 4ª Região

Vara do trabalho de origem: 2ª Vara do Trabalho de Bento Gonçalves

Data do ajuizamento da ação (que ingressou com a ação): 20/05/2002
Objeto da ação: estagiária solicita o reconhecimento do vínculo empregatício.
Reclamante(s):
Informações sobre o reclamante: Sexo feminino, solteira, residente no município de Veranópolis – RS, 22 anos.
Reclamada(s):
Informações sobre a reclamada: Empresa do setor calçadista, indústria, localizada na cidade de Veranópolis - RS
Agente de integração: Central de Estágios Agente de Integração Ltda.
Informações sobre o estágio: Início do estágio: 04/03/1999 à 17/04/2002. A bolsa auxílio era de R\$ 620,40. A jornada de trabalho era das 8h às 17h com uma hora de intervalo para refeição.
Petição inicial e demandas do estagiário: A reclamada diz que foi admitida para estagiar na área de Recursos Humanos. E relata que fez inúmeras horas extras, seja entrando mais cedo ou ficando até mais tarde, bem como teve que trabalhar alguns sábados, domingos e feriados, o que leva a descaracterização do estágio. A reclamante lembra que teve meses que trabalhou mais de 250 horas e nunca houve pagamento de nenhuma hora extra. E essas horas extras atrapalharam a reclamante, pois ela teve que faltar as aulas alguns dias. Ela assinala que a contratação como estagiária é fraudulenta e diz que jamais trabalhou menos horas que os trabalhadores da empresa, mesmo sendo estagiária. Outro ponto destacado pela reclamante é que apesar de ser estudante do curso de Contabilidade teve que realizar para a reclamada venda de produtos em feiras. Diz ainda a petição: “A reclamante foi vítima de tentativa dissimulada da empresa reclamada de contratar mão-de-obra barata, visando a obtenção de atividades econômicas ilícitas, bem como fraudar o sistema

previdenciário e do FGTS, negando aos trabalhadores seus justos direitos” (pág. 05).

Além disso, a reclamante ressalta que seu estágio não foi na área de Contabilidade e que realizou diversas atividades em áreas diferentes a de sua formação e isso trouxe prejuízos econômicos e profissionais. A reclamante relata que as atividades desenvolvidas foram na área de Recursos Humanos: admissão e demissão de funcionários e outras práticas de RH.

Ela demonstra que as regras que tinha de cumprir eram idênticas a de qualquer funcionário da reclamada. E solicita que o seu caso seja julgado a partir da primazia da realidade. A reclamante relata que no momento que foi demitida se encontrava no 9º mês de gravidez. E ela demonstra que o programa de estágio da sua universidade, Universidade de Caxias do Sul, estipulava que o período máximo de estágio deveria ser de 2 anos, mas ela ficou por 3 anos no estágio.

Outro aspecto salientado pela reclamante é que o estágio fraudulento além de não permitir a aquisição de conhecimentos da área de formação, exclui o trabalhador de ter acesso a direitos como o Auxílio Maternidade. A reclamante crítica os empresários que não respeitam os direitos dos trabalhadores. Entre os pedidos da reclamante estão:

- Reconhecimento do vínculo empregatício devido a estágio desvirtuado;
- Férias referente aos 3 anos que foi estagiária;
- 13º salário e demais verbas rescisórias;
- Reintegração ao emprego devido a estabilidade garantida pela gravidez;
- Pagamento de Auxílio Maternidade;
- Depósito do FGTS + multa de 40%.
- Recolhimento da contribuição previdenciária pela reclamada.

Valores solicitados / valores recebidos: R\$ 25.000,00 / R\$ 29.343,00.

Datas de audiência: 23/07/2002; 12/09/2002;

Audiências

1ª Audiência:

Nesta audiência a reclamante solicitou um prazo para a análise de documentos inseridos no processo pela reclamada. E a juíza estabeleceu que haverá nova audiência para ouvir as partes e suas testemunhas.

2ª Audiência

Discutiram-se as provas sem a participação das testemunhas e não houve acordo. A juíza estabeleceu que em outra data será divulgada a decisão.

Acordo: não houve na primeira e segunda audiências.

Contestação:

A reclamada diz que muitos fatos citados pela reclamante não são verdadeiros. Segundo ela, a reclamante tinha TCE e o horário de trabalho era das 8h às 17h, sendo que o estágio foi prorrogado após o vencimento do TCE. E sempre com conhecimento e consentimento da instituição de ensino que a reclamante estava vinculada. Além disso, a reclamada diz que não demitiu a reclamante, mas houve o término do TCE. Por ser estagiária a reclamante não tem qualquer direito ao recebimento de horas extras. Deve-se ressaltar um aspecto demonstrado pela reclamada para argumentar que não houve desvirtuamento do estágio:

“Uma vez que o objetivo do estágio não é o de enquadrar na totalidade o aprendizado acadêmico / escolar na atividade desenvolvida na empresa, especificamente, mas sim integrá-lo profissionalmente e culturalmente ao mercado de trabalho, procurando na medida do possível aproveitar o conhecimento por ele auferido” (pág. 44).

Outro ponto salientado pela reclamada é que o período de estágio foi de dois anos e depois ocorreram duas prorrogações. E por não haver estágio a reclamante não tem direito a verbas rescisórias, nem FGTS e auxílio maternidade. A reclamada considera que a prova da existência do estágio está nos autos com a documentação referente ao estágio e a reclamante recebia bolsa auxílio.

Réplica a defesa:

A reclamante impugna todos os argumentos e documentos inseridos pela reclamada nos autos. Reconhece que a reclamante estagiou por um período superior a 3 anos. E diz que a reclamante foi demitida quando se encontrava grávida e que realizou diversas horas extras.

Outros argumentos da reclamante referente a desvirtuação do estágio: realização de atividades em áreas diferente da sua formação; a reclamada não comprova como realizou o acompanhamento durante o estágio.

A reclamante solicita ainda o recebimento das verbas rescisórias e do FGTS.

Prova oral: não houve

Prova documental: TCE

Prova pericial: -

Decisão / julgamento da ação: 19/09/2002
<p>Conteúdo da decisão:</p> <p>As provas no processo não indicam que houve desvirtuamento do estágio, por isso não há motivos para se falar em reconhecimento do vínculo empregatício. E a sentença diz que a reclamante não conseguiu provar o desvirtuamento do estágio e contra ela existem os documentos que provam a regularidade do estágio e o conhecimento da instituição de ensino quanto o estágio realizado pela reclamada. Deste modo, a reclamante não tem direito a verbas indenizatórias, FGTS e Auxílio Maternidade. Como havia TCE a sentença conclui que a falta de supervisão do estágio pela reclamada não leva ao seu desvirtuamento. O benefício da Justiça Gratuita foi deferido para a reclamante.</p>
<p>Recurso(s) ordinário(s):</p> <p>A reclamante ingressou com recurso ordinário e considerou que a sentença não levou em conta as irregularidades realizadas pela reclamada durante o estágio e que acarretaram o desvirtuamento da relação de estágio. E ela solicita o reconhecimento do vínculo empregatício.</p> <p>Além disso, ela destaca que realizou estágio pelo período de três anos, quando o programa de estágio da sua instituição de ensino determina que os estágios devam ter no máximo 2 anos de duração. A reclamante alega ainda que teve que realizar horas extras e que a alta jornada de trabalho atrapalhava sua ida a universidade. Ela também afirma que realizou atividades que não tinham relação com sua área de formação.</p>
<p>Contra-razões:</p> <p>A reclamada afirma que não motivos para o reconhecimento do vínculo empregatício e que o estágio cumpriu seus objetivos. E diz que é função da reclamante provar a existência de vínculo empregatício. Ela destaca ainda que ao contratar estagiários está auxiliando na formação sócio-profissional de jovens.</p>
Data de encerramento do processo: 05/07/2006.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO:

Data de distribuição: 03/10/2003
Turma: 6 ^a
Parecer do Ministério Público do Trabalho: Não houve.

Data da decisão:03/11/2003
<p>Conteúdo da decisão:</p> <p>O recurso da reclamante foi aceito e reconhecido o vínculo empregatício por unanimidade de votos. Para chegar a essa decisão a Turma do TRT levou em conta os seguintes fatores: período de estágio foi superior ao determinado pelo programa de estágio da instituição de ensino e não houve planejamento, supervisão, execução e avaliação por parte da instituição de ensino e também não houve a prestação de informações sobre o estágio da reclamada para a instituição de ensino. E, ainda, não se cumprem os requisitos para a validade do estágio ao mesmo tempo que existem requisitos para o devido reconhecimento do vínculo empregatício. Outro aspecto mencionado na decisão é o fato que a reclamante tinha que realizar horas extras e isso prejudicava sua ida a universidade.</p> <p>O processo retornou a Vara do Trabalho que determinou o registro da CTPS da reclamante, bem como o pagamento das verbas rescisórias, do FGTS e das horas extras. No ano de 2005, ainda sem chegar ao final do processo, a reclamante ingressou com recurso ordinário para contestar os valores referentes ao salário. A Turma do TRT aceitou o recurso e o valor final do processo foi ampliado em R\$ 1.000,00. E ficou determinado que a reclamada tem que pagar a reclamante o valor de R\$ 29.343,00 e foi pago através do leilão de uma máquina de costura industrial. A reclamada realizou o pagamento da contribuição previdenciária e do Imposto de Renda.</p>
Acordo: Não houve
Embargos de declaração: -
<p>Recurso de revista:</p> <p>A reclamada insatisfeita com a decisão do TRT ingressou com Recurso de Revista. Ela assinala que o estágio com a reclamante deve ser considerado válido, pois havia TCE, agente de integração e conhecimento da instituição de ensino quanto ao estágio realizado por sua aluna. E a forma de prorrogação do estágio foi feita de forma correta. A reclamada diz que a lei do estágio não estipula o período máximo para a realização do estágio. A reclamada afirma que a decisão do TRT não levou em conta os benefícios adquiridos pela reclamante com o estágio.</p>
<p>Admissibilidade:</p> <p>O TRT não permitiu que o recurso tivesse seguimento para o TST. Portanto, o recurso não foi admitido.</p>
Agravo de instrumento: -

ASPECTOS POLÍTICOS E COMPORTAMENTO JUDICIÁRIO:

<p>Do que trata a ação:</p> <p>Uma jovem que ingressou com ação trabalhista para conseguir o reconhecimento do vínculo empregatício referente a estágio que realizou em empresa industrial.</p>
<p>Outras informações importantes:</p> <p>A reclamante não aceitou acordos e o processo durou quase 4 anos. Mas conseguiu receber todos os seus direitos.</p>
<p>Informações sobre a decisão:</p> <p>Na primeira instância a decisão foi desfavorável, mas na segunda foi favorável. A reclamada tentou ingressar com ação no TST mas não foi aceita essa ação.</p>
<p>Ministério Público do Trabalho: não atuou.</p>
<p>Sindicatos: não atuaram.</p>
<p>Advogados:</p> <p>Defenderam os interesses de seus clientes.</p>
<p>Observações sobre os juízes:</p> <p>A Turma do TRT foi fundamental para que a reclamante tivesse acesso aos direitos negados.</p>
<p>Fatores sociais, políticos e culturais:</p> <p>Estudante de contabilidade que realizou estágio desvirtuado, por isso ela ingressou com ação na Justiça do Trabalho e solicitou o reconhecimento do vínculo empregatício. Ela foi desligada do estágio quando se encontrava grávida. Teve decisão favorável na Justiça do Trabalho apesar do longo período para terminar o processo.</p>

Palavras-chave: estagiária, empresa industrial, gravidez, reconhecimento do vínculo empregatício, horas extras.

Ficha de leitura de processo nº 21 – TRT da 4ª Região

Vara do trabalho de origem: 16ª Vara do Trabalho de Porto Alegre

Data do ajuizamento da ação (que ingressou com a ação): 23/06/2004
Objeto da ação: estagiária solicita o reconhecimento do vínculo empregatício.
Reclamante(s):
<p>Informações sobre o reclamante:</p> <p>Sexo feminino, solteira, residente na cidade de Canoas, 21 anos. Durante o estágio se transferiu de São Paulo para Canoas, mas trabalhou em Porto Alegre.</p>
Reclamada(s):
<p>Informações sobre a reclamada:</p> <p>Indústria farmacêutica, localizada no município de Porto Alegre.</p>
Agente de integração: CIEE
<p>Informações sobre o estágio:</p> <p>O estágio teve início em 13/05/2002 e a bolsa auxílio era no valor de R\$ 796,00. O horário de trabalho era das 8h às 18h com uma hora de intervalo para refeição.</p>
<p>Petição inicial e demandas do estagiário:</p> <p>O estágio teve início em maio de 2002 e em setembro de 2003 a reclamante foi efetivada como Auxiliar Administrativa. Ela foi demitida sem justa causa em março de 2004 e teve o aviso prévio indenizado.</p> <p>Durante o período de estágio a reclamante afirma que tinha que realizar as mesmas funções dos funcionários celetistas. Ela lembra que depois do estágio, quando foi efetivada, continuava exercendo as mesmas funções de quando era estagiária. E solicita o reconhecimento do vínculo empregatício do período que era estagiária, ao mesmo tempo que pede a equiparação salarial com os funcionários celetistas. A reclamante afirma ainda que tinha uma grande carga de trabalho e tinha um papel relevante para o andamento da filial em Porto Alegre da indústria. Por toda essa responsabilidade ela diz que trabalhava pelo menos 4 horas a mais diariamente sem a devida remuneração dessas horas e até almoçava por apenas 15 ou 30 minutos. Ela diz que durante o</p>

falso estágio jamais recebeu DSR (Descanso Semanal Remunerado). Além disso, ela relata que a reclamada jamais fez o pagamento de direitos que constam na Convenção Coletiva de sua categoria profissional, tais como o Vale Refeição e o Auxílio Educação. Entre os pedidos da reclamante estão:

- Verbas rescisórias do período que foi estagiária;
- Pagamento de horas extras do período que foi estagiária;
- Recebimento das diferenças salariais do período;
- DSR;
- Direitos garantidos pela Convenção Coletiva da categoria;
- FGTS e multa de 40% do período que foi estagiária;
- Recolhimento previdenciário do período que foi estagiária;
- Benefício da Justiça Gratuita.

Valores solicitados / valores recebidos: R\$ 30.000,00 / R\$ 23.644,70.

Datas de audiência: 22/07/2004; 14/03/2005;

Audiências:

1ª Audiência:

O advogado da reclamante impugnou alguns documentos inseridos nos autos e solicitou tempo para analisá-los. O juiz estabeleceu uma nova data de audiência para que as partes e suas testemunhas sejam ouvidas.

2ª Audiência:

Depoimento da reclamante: era estudante de jornalismo em São Paulo, se transferiu para Porto Alegre e passou a não mais frequentar um curso superior. A reclamante afirma que exerceu atividades na área administrativa durante o estágio e que controlava a agenda dos diretores da empresa. Ela conta que foi efetivada pela empresa, mas as atividades realizadas nada mudaram. Segundo a reclamante, durante o estágio sempre teve que realizar horas extras e chegou algumas vezes a trabalhar sábados e domingos. Outro ponto lembrado pela reclamante é que preenchia uma vez por mês os cartões de ponto ao invés de fazer isso diariamente, assim como não colocava as horas extras realizadas. Ela ainda assinalou que a reclamada nunca exigiu que ela se matriculasse em uma instituição de ensino em Porto Alegre.

1ª Testemunha da reclamante: trabalhou durante 11 anos na reclamada e trabalhou junto com a reclamada. Ela disse que o horário de trabalho da reclamante era das 07h30 às 20h ou 20h30 com uma hora de intervalo para refeição. E o cartão de ponto era preenchido no final do mês conforme era estipulado pelos responsáveis da reclamada. A testemunha não sabe se a reclamante era estudante de alguma faculdade e se houve pressão da reclamada para que ela se matriculasse

em algum curso.

1ª Testemunha da reclamada: trabalha na reclamada. E disse que a reclamante fazia o administrativo da linha farma e ela dos genéricos. Ela afirmou que o registro do cartão de ponto era feito no final do mês. Algumas vezes a testemunha chegava a empresa e a reclamante já estava lá.

2ª Testemunha da reclamada: é gerente distrital da reclamada. Ele disse que a reclamante era uma assessora de serviços administrativos e prestava serviços junto aos representantes. Além disso, ele destacou que a reclamante não fazia horas extras.

Acordo: Não houve acordo na primeira e na segunda audiência.

Contestação:

A reclamada afirma que há inépcia da inicial e argumenta que é infundado os pedidos do pagamento de equiparação salarial e horas extras do período que a reclamante foi estagiária. E solicita a extinção dos pedidos da reclamante. Ela destaca que os fatos relatados pela reclamante não são verdadeiros. Além disso, a reclamada afirma que foi firmado TCE e houve renovação do mesmo. O estágio foi realizado na área de Administração voltada para jornalismo e o horário de estágio era das 8h às 12 e 13h30 às 17h30. A reclamada assinala que a reclamante além de adquirir experiência profissional recebia bolsa auxílio no valor de R\$ 796,00. A reclamada diz ainda:

“De outro turno, é evidente que se o estágio é realizado para um laboratório farmacêutico, as atividades administrativas desenvolvidas pelo estagiário estarão relacionadas com aquelas da empresa, sem que isso constitua desvirtuamento do estágio” (pág. 47).

Para a reclamada, o TCE leva em conta os interesses da reclamante. E diz que é a reclamante quem deve provar a existência de vínculo empregatício. A reclamada afirma também que o estágio é válido e não há nenhuma verba rescisória a ser paga para a reclamante. Ao mesmo tempo que a reclamada diz que a reclamante não explica nos autos as atividades que realizava e para a reclamada as atividades realizadas por ela não era idênticas as dos funcionários celetistas. Outro ponto afirmado pela reclamada é que não há motivos para se falar em equiparação salarial.

Segundo a reclamada, a reclamante não realizava horas extras e tinha uma jornada de trabalho de 44 horas semanais. Assim como para a reclamada, não existem motivos para se falar em acesso da reclamante a direitos contidos na Convenção Coletiva de sua categoria profissional, pois era somente estagiária. E afirma que a reclamante não tem direitos a receber FGTS e multa de 40%.

A reclamada ressalta que como a reclamante tem recursos para pagar um advogado particular ela

não tem direito aos benefícios da Justiça Gratuita e para ter esses benefícios teria que ser defendida por advogado do sindicato de sua categoria profissional. Ao mesmo tempo que a reclamada relata que a reclamante foi contratada como estagiária em São Paulo, e quando mudou para Porto Alegre foi oferecida a oportunidade de estagiar no escritório regional de Porto Alegre, mas desde que ela fizesse a matrícula em uma instituição de ensino. E como a reclamante não conseguia se matricular em uma instituição de ensino foi resolvido contratá-la como funcionária celetista, função de assistente administrativa junior, para que assim fossem evitados problemas para a reclamada.

Resposta da reclamante a contestação:

A reclamante diz que não há inépcia da inicial. E volta a destacar os problemas do estágio e solicita o reconhecimento do vínculo empregatício. Novamente a reclamante diz que realiza os mesmos trabalhos dos funcionários celetistas. Além disso, a reclamante impugna os comprovantes de horário de trabalho e diz que eles não indicam a verdade. Foi solicitado perito pela reclamante para analisar os documentos que constavam os horários de trabalho, sobretudo se eram preenchidos apenas uma vez por mês ao invés de serem preenchidos diariamente. Essa perícia demonstrou que os documentos eram preenchidos apenas uma vez por mês e não diariamente. E vários dias foram preenchidos de uma só vez.

Prova oral: testemunhas.

Prova documental: Cópias do TCE, Termo de Prorrogação do estágio, cadastro na reclamada, carta que trata do encerramento do estágio, controle de horário de trabalho da reclamante, holerites da bolsa auxílio.

Prova pericial: -

Decisão / julgamento da ação: sim, 04/03/2005.

Conteúdo da decisão:

A decisão diz que não quanto ao estágio, não há documentação nos autos que comprove que a reclamada realizou o devido acompanhamento do estágio e nem mesmo as avaliações de supervisores pedagógicos. Além disso, na decisão consta que as atividades realizadas pela reclamante eram na área administrativa, porém ela era aluna de jornalismo, o que indica que as atividades realizadas não tinham relação com a área de formação da jovem. Outro ponto destacado na sentença é que as atividades realizadas pela reclamante não se alteraram quando ela passou a ser funcionária celetista. O estágio era irregular porque a reclamante continuou estagiando mesmo quando não era mais estudante. A jovem trabalhava em atividades que eram próprias dos funcionários da reclamada, o que indica que a relação entre as partes era empregatícia e não de estágio. A decisão condena a reclamada a reconhecer o vínculo empregatício da reclamante durante o período que ela foi estagiária e corrigir a anotação da CTPS, bem como pagar as verbas indenizatórias, o FGTS + 40% e realizar as contribuições

previdenciárias. A reclamante está submetida às regras da Convenção Coletiva dos Comerciantes de Porto Alegre e não a dos Vendedores de Produtos Farmacêuticos de Porto Alegre, como afirmou a reclamante. Quanto à equiparação salarial, não foi garantido a reclamante esse direito. E nem ao Descanso Semanal Remunerado. Contudo, a sentença diz que a reclamante tem razão quanto a existência de horas extras e a perícia dos controles de ponto demonstra que o registro era feito uma única vez por mês. E a sentença entende que a reclamante trabalhava diariamente das 7h30 às 20h. A reclamante tem direito aos benefícios da Justiça Gratuita e a reclamada tem que pagar os honorários do advogado da jovem. Esses honorários ficaram fixados em 15% sobre o total da condenação.

Recurso(s) ordinário(s):

A reclamada discorda da decisão e ingressa com recurso ordinário. Ela assinala que não pode ser reconhecido vínculo empregatício, pois a reclamante era somente estagiária, assim como a documentação relativa ao estágio foi realizada com o devido conhecimento da reclamante, da instituição de ensino e do agente de integração. A reclamante indica sua visão quanto ao estágio:

“Por fim, é certo que o estágio cumpre sua função social e a caracterização do vínculo empregatício afastaria a participação do empresariado, com prejuízo para a formação profissional do estudante” (pág. 339).

Outro ponto salientado pela reclamada é que ela solicitou a reclamante se matricular em uma instituição de ensino na cidade de Porto Alegre, mas como a jovem não resolveu essa situação a decisão da reclamada foi contratá-la como funcionária celetista. Na visão da reclamada, a reclamante não realizava horas extras e por isso não há motivos para se falar no pagamento das mesmas. E que a reclamante sempre teve período de intervalo para refeição. Ao mesmo tempo que a reclamada diz que a reclamante não tem direito aos benefícios da Justiça Gratuita, pois não foi defendida por advogado do sindicato de sua categoria profissional.

Contra-razões:

A reclamante diz que a decisão da primeira instância deve ser mantida. Para ela, houve uma relação fraudulenta de trabalho e não um estágio. E as atividades realizadas não tinham relação com sua área de formação, o jornalismo, tal como demonstraram os depoimentos das testemunhas. Segundo a reclamante, as horas extras faziam parte do seu cotidiano de estágio e o controle de frequência era preenchido uma única vez por mês sem constar as horas extras, tal como demonstra a perícia. Outro argumento da reclamante é que ela tem direito aos benefícios da Justiça Gratuita.

Data de encerramento do processo: 01/06/06.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO:

Data de distribuição: 03/10/2005
Turma: 2ª
Juiz relator: Vanda Krindges Marques
Juiz revisor: Juraci Galvão Junior
Parecer do Ministério Público do Trabalho: não houve.
Data da decisão: 18/11/2005.
<p>Conteúdo da decisão:</p> <p>A decisão deu provimento parcial ao recurso da reclamada, visto que manteve o reconhecimento do vínculo empregatício, mas excluiu da condenação o pagamento dos honorários advocatícios da reclamante, ou seja, retirou da reclamante o direito aos benefícios da Justiça Gratuita. Fica mantida decisão quanto às horas extras, pois foram consideradas existentes e de não aceitação da equiparação salarial da reclamante com outros funcionários da reclamada. A ausência de supervisão da instituição de ensino invalida o estágio. E a reclamante continua tendo direito as verbas indenizatórias e ao FGTS.</p>
Acordo: não houve
<p>Embargos de declaração: a reclamada ingressou com Embargos de Declaração para questionar o fato que o intervalo para refeição foi considerado como verbas indenizatórias a serem pagas para a reclamante. Mas esse Embargo não foi aceito e permaneceu o valor da sentença.</p>
<p>Recurso de revista:</p> <p>A Reclamada insatisfeita com as decisões da primeira e da segunda instância ingressa com recurso de revista. Ela afirma que as decisões se pautaram em divergências jurisprudenciais. E que a reclamante não era empregada, mas estagiária e que não tem qualquer direito trabalhista.</p> <p>Segundo a reclamada, o estágio possibilita aos jovens adquirir formação profissional e quando o estágio passa por reconhecimento do vínculo empregatício tem-se um desestímulo para as empresas contratarem estagiários. E afirma que a reclamante não realizava horas extras, sendo que ela trabalhava das 8h às 18h com 1 hora e meia de intervalo para refeição. Outra solicitação da reclamada é não realizar o pagamento das horas extras e seus reflexos.</p>

Admissibilidade:

Foi negado seguimento para o TST. Além disso, foram feitos os cálculos por meio de um perito dos valores devidos pela reclamada a reclamante e se chegou aos valores de R\$ 23.644,70. A reclamada contestou esses valores. E diz que o valor correto é R\$ 19.549,66. Mas, a reclamante impugna o cálculo realizado pela reclamada.

Para encerramento do processo a reclamada ofereceu para penhora duas máquinas, que tem valor de mercado de R\$ 39.000,00, segundo a reclamada. A reclamante criticou o fato da reclamada realizar o pagamento através de bens a serem leiloados e disse que ela por ser uma das maiores empresas farmacêuticas do país tem condições de realizar o pagamento em dinheiro. A reclamada destacou que essa prática de conceder bens para penhora torna o acesso da reclamante aos recursos demorado e complicado. A decisão da Justiça foi de não aceitar os bens para penhora e realizar a penhora de recursos da reclamada que estejam em contas bancárias para que seja realizado o pagamento a reclamante. Após a decisão da Justiça a reclamada decidiu realizar o pagamento da reclamante em 8 parcelas: 1ª de R\$ 10.602,72 + 7 parcelas de R\$ 1.863,14.

Agravo de instrumento: -

ASPECTOS POLÍTICOS E COMPORTAMENTO JUDICIÁRIO:

Do que trata a ação:

Jovem que ingressou com ação contra estágio desvirtuado.

Outras informações importantes:

Uma jovem que mudou de São Paulo para Porto Alegre, ficou sem estudar e mesmo assim o estágio teve continuidade e exercia as mesmas funções dos trabalhadores celetistas.

Informações sobre a decisão:

Favorável a reclamante na primeira e na segunda instância.

Ministério Público do Trabalho: não atuou.

Sindicatos:

Não atuaram.

Advogados:

Defenderam os interesses dos seus clientes.

Observações sobre os juízes:
Consideraram que não havia estágio, mas emprego, por isso determinaram o reconhecimento do vínculo empregatício.
Fatores sociais, políticos e culturais:
Uma jovem que teve estágio desvirtuado teve na Justiça do Trabalho decisão favorável.

Palavras-chave: juventude, estágio, gravidez, Indústria farmacêutica, horas extras.

6. Entrevistas com os juízes

Entrevista com o juiz Hermínio

1) Como o Doutor vê a procura dos jovens (15 a 24 anos de idade) pela Justiça do Trabalho?

A mudança na legislação trabalhista que estabeleceu a idade mínima para o trabalho aos 16 anos tem um complicante, aparentemente seria um avanço, mas você joga um contingente razoavelmente amplo em uma clandestinidade. Por conta da legislação a maioria dos jovens que procura à Justiça do Trabalho tem no mínimo 16 anos de idade.

No entanto, é muito importante a gente sempre ter claro em mente que essa proibição do trabalho abaixo dos 16 anos de idade é uma proibição que incentiva a exploração do trabalhador que tem menos de 16 anos, nunca pode vir contra os trabalhadores que tem menos de 16 anos e que tiveram seu trabalho explorado. Nós tivemos casos aqui e também na 15ª Região de crianças que sofreram sérios acidentes de trabalho e que tiveram garantidos seus direitos, mesmo elas não tendo 16 anos. Seria uma hipocrisia muito grande dizer que você com menos de 16 anos de idade seria proibido o trabalho, então você trabalhou, foi explorado e sofreu o acidente de trabalho, não foi pago e não tem direito a mais nada. É uma interpretação que não pode ser dada. Há até defesas e no plano da idéia pessoas que defendem que se o indivíduo trabalhou com menos de 16 anos de idade ele não tem direito trabalhista. Mas a jurisprudência pensa o contrário, pois considera que se o trabalho foi realizado antes dos 16 anos de idade, o trabalhador tem que ter também todos os direitos.

Eu acho que é muito importante que os jovens venham à Justiça do Trabalho para reivindicar seus direitos, conhecer seus direitos porque as vezes o problema não é que houve um flagrante desrespeito aos direitos, é muito comum flagrante aos direitos trabalhistas. Mas existe uma discussão entre aquilo que o empregado considera que seriam os direitos dele e aquilo que o empregador considera que é o justo. Então, cada um considera o justo distinto do outro. Assim, a vinda do jovem à Justiça do Trabalho é muito importante como exercício de cidadania e no sentido da defesa dos seus direitos e no sentido da percepção de que existem na sociedade diferentes pontos de vista e mesmo diferentes interpretações daquilo que é positivado pelo ordenamento jurídico ou na forma de lei. Então, isso é muito importante e é um estímulo para se contraporem as diversas noções do justo e do que é juridicamente devido e o que é juridicamente considerado como aceitável. Eu acho que isso representa um importante exercício de cidadania e é importante para os jovens que eles tenham contato com esse tipo de discussão e de formas de solução de conflitos que sejam distanciadas das formas de solução violentas. Isso é muito importante no exercício da cidadania que é a busca de solução dos conflitos de forma que não gere outros conflitos e que nem chegue a soluções violentas. Então, no caso da Justiça do Trabalho nos temos por força de lei, ou seja, é estimulada a autocomposição [acordo], em que se dá quando as partes conversam para tentar apurar justamente essas arestas e entender o que cada uma das partes propõe e porque uma parte se acha injustiçada e a parte contrária, o réu, se acha injustiçado por ter sido processado.

A partir disso as partes conversam e verificam a possibilidade de autocomposição, em geral o juiz intermedeia essa discussão, se pauta em alguns parâmetros, na lei e na jurisprudência. O espaço da Justiça seria neutro para que as partes possam conversar e chegar a um acordo. E na justiça é possível que haja uma conversa sem ocorrer ofensas pessoais ou até mesmo de agressão física. E caso não se consiga uma autocomposição chega-se a sentença, que é o julgamento feito com base em provas, audiências.

Então, eu acho muito importante isso, ou seja, que se esclareça de forma mais profunda possível, sobretudo aos mais jovens porque as coisas se processam dessa maneira e qual a importância disso para um exercício de cidadania. Eu creio que a vinda do jovem à Justiça do Trabalho é importante em diversos sentidos e de fato nós recebemos uma quantidade grande de jovens aqui na Justiça do Trabalho. Mas nós não temos estatísticas sobre isso. Como juízes também nos faltam essas estatísticas e podem até prejudicar nosso trabalho.

2) O Doutor considera que há risco dos jovens ingressarem na Justiça do Trabalho e terem maiores dificuldades para conseguir um novo emprego? Por que?

Existia um problema muito sério que já restou relativamente minimizado, não é que ele possa ser solucionado porque isso é difícil se cumprir. Esse problema era a lista negra dos empregadores, que era facilmente obtida no site do TRT logo depois que houve a informatização, ou seja, era possível se obter a informação se um trabalhador tinha ou não uma ação trabalhista movida nos últimos anos ou em algum momento da vida profissional dele. Se soube inclusive por relato de trabalhadores que os empregadores utilizavam essa informação para efeito de seleção dos candidatos. Em razão disso, o TRT há vários anos ele impediu o acesso a esses dados, ou seja, se hoje em dia uma pessoa procura se o trabalhador tem ação pelo nome do trabalhador ou pelo CPF do trabalhador ele não obtém essa informação, que é de uso exclusivo interno do TRT. Deste modo, foi vedado o acesso a essa informação com vistas a se evitar que houvesse uma discriminação por parte dos empregadores pelo fato do trabalhador ter ingressado na Justiça do Trabalho. É claro que isso não é genérico, pois não todos os empregadores que agem dessa maneira, mas havia alguns empregadores que tinham essa postura. E era uma situação que não poderia pendurar, sobretudo com o aval da Justiça do Trabalho fornecendo esses dados.

É claro que talvez algumas empresas possam se comunicar entre si, mas se isso ocorrer, é a empresa que está apresentando essa informação com vistas a prejudicar o trabalhador que ingressou com uma ação contra essa empresa e ela responde por danos morais. Eu já tive casos desse tipo, não com jovens especificamente, em que a empresa tomou atitudes para caracterizar que o trabalhador tinha entrado com uma ação contra ela, inclusive anotando essa informação na carteira de trabalho. Então, coisas desse tipo podem acontecer, mas atualmente isso é minimizado com essa dificuldade de acesso ao dado de quem tem ação trabalhista. Mas isso não deve desmotivar o jovem ou qualquer outra pessoa a deixar de procurar seus direitos trabalhistas e o respaldo da Justiça do Trabalho.

Na verdade, se todos pensássemos com esse medo todos privaríamos de todos os arbítrios. Então, o jovem, que vive uma fase da vida em que se tem um grande apreço pela Justiça Social e tem uma forte tendência a ser idealista e a lutar por ideais libertários, e é muito importante que o jovem não perca essa noção de que não é preciso se curvar aos arbítrios. Assim, buscar individualmente seus direitos e se cada um individualmente buscar seus direitos ou vão ser respeitados os direitos de todos ou todos estaremos aqui tentando impor os direitos a partir de um procedimento que é democrático, que é pela via judicial.

3) De que forma a Justiça do Trabalho age para garantir / preservar direitos aos jovens que tiveram direitos burlados pelos empregadores?

Neste sentido nós não temos um processo diferente para o jovem e para o adulto, é o mesmo. A Justiça do Trabalho age através do processo do trabalho e esse processo não diverge se é para adulto ou jovem, para homens ou para mulheres, para trabalhadores de um tipo de atividade ou de outro, é o mesmo processo. Agora o Direito do Trabalho possui garantias específicas para os jovens, como a proibição de trabalhos insalubres ou perigosos, entre outras garantias específicas para os jovens.

Não existe um processo específico para a Justiça do Trabalho atuar junto aos jovens, mas existem características específicas garantidas pelo Direito do Trabalho dependendo da faixa etária do jovem: até 18 anos de idade ou acima de 18 anos.

Marcos: O MPT também pode ser um defensor dos jovens?

O MPT no caso da criança e do adolescente ele deve intervir como fiscal da lei ou inclusive ele pode atuar como autor da ação. Se o MPT souber de alguma violação dos direitos das crianças e dos adolescentes ele pode entrar com uma ação. Na verdade, ele pode atuar em qualquer faixa etária, mas se ele souber da violação de direitos ele pode ingressar com ação, inclusive na defesa dessa criança ou adolescente.

4) Como o Doutor entende a realização de acordos por parte dos jovens que buscam a Justiça do Trabalho: positivo ou negativo? Por quê?

O acordo em si não é nem favorável nem desfavorável. Eu considero que o acordo é uma coisa importante, especialmente a fase conciliatório em que se dá a exposição de motivos de uma parte e de outra e a verificação do porque que se chegou a esse conflito e a possibilidade das próprias partes resolverem o conflito, mas claro que na Justiça do Trabalho isso se dá a luz da lei trabalhista. Nesse sentido, alguns juízes têm razão quando atuam contra acordos que depreciam de forma acentuada os direitos do trabalhador. A questão de se radicalizar essa posição é um pouco complicada porque o direito não é uma coisa absoluta.

Nós temos situações complexas nas relações trabalhistas, nós temos interpretações variadas da legislação trabalhista e existe a possibilidade de que aquela interpretação que está

sendo dada por aquele juiz especificamente ela não seja o que haveria de mais justo para uma determinada situação, para um determinado litígio. Então, eu acho que não se pode radicalizar e dizer que só homologa um acordo se a empresa cumprir todos os itens, todas as determinações do trabalho porque esse todo da legislação do trabalho ele é complexo e sujeito à interpretação, à hermenêutica jurídica. E, ainda, esse todo só é aplicado, só é instrumentalizado, só é viável diante dos fatos da vida, que são complexos. Então, como dizer que um trabalhador tem direito a determinada coisa se é até controvertido em relação aos fatos ocorridos (em que situação ele trabalhou, entre outras). No caso, como que um juiz pode julgar e dizer que está sendo garantido um direito se ele não sabe de antemão quais fatos vão ser considerados como ocorridos. Então, a radicalização esbarra nesses problemas e cria uma ilusão de que a visão do juiz é a certa.

Essa situação especialmente para o jovem é complicada, pois pode se basear no fato de que alguém ou uma instituição saiba a verdade. É muito importante a presença do jovem na Justiça do Trabalho e ele perceber como é um exercício de cidadania e se discutir o que é a verdade e o justo diante de diversas interpretações diferentes da realidade. Há a interpretação de uma parte, a interpretação de outra parte e a interpretação do Judiciário, a interpretação de um advogado e de outro advogado, do juiz. Então, eu acho que esse é um exercício de cidadania muito importante, que é simplesmente você considerar a existência do outro. A existência do outro é muito importante e tem que estar presente na Justiça. A fase da conciliação é muito importante para se conhecer as razões do outro de parte a parte, especialmente para o jovem.

Agora temos situações muito diversas, há situações em que o jovem está assessorado por um advogado, a princípio caberia a esse advogado expor ao jovem qual é a sistemática do processo e explicar que ele vai pedir determinadas coisas, mas que nem tudo daquilo pode ser obtido, pois demanda prova, porque demanda interpretação e porque ele está fazendo aquele pedido com base na interpretação mais favorável existente no universo para aquela parte. E o advogado deve avisar ao jovem que a outra parte vai fazer a defesa dela com base na interpretação mais favorável do universo para aquela parte e, ainda, uma parte dos fatos vai ser controvertido. Seria desejável que todos os envolvidos no processo agissem com a máxima boa fé, mas nem sempre isso ocorre, pode ocorrer má fé de partes, de advogados. No caso específico do jovem, se todos os envolvidos no processo agissem com boa fé favoreceria o jovem, pois ele iria entender quais são os direitos dele e quais são os limites de um acordo. Como eu disse havendo um advogado assessorando, assistindo o jovem, sobretudo quando ele, a maior responsabilidade sobre aceitar um acordo recai sobre o advogado, o que não tira a responsabilidade do juiz de verificar se não há uma situação em que se está depreciando o direito e ‘enganando o jovem’. Mas isso não se aplica só ao jovem, mas a qualquer trabalhador. Tem casos em que eu já falei em audiência: ‘esse acordo eu não homologo’ e me manifestei antes do reclamante dizer se aceitava o acordo e eu ainda disse para a reclamada: ‘esse acordo eu não homologo porque ele está abaixo do que foi reconhecido como incontroverso e há direitos garantidos ao trabalhador que devem ser pagos e que não são garantidos a partir dessa proposta de acordo’. Mas dentro do razoável é importante que o juiz ouça as partes e que o juiz verifique se o acordo que pode ser realizado não está desprezando os direitos mínimos do trabalhador e é

importante que o juiz pondere com as partes sobre os seus deveres e quanto que elas cederiam para não discutir aspectos controvertidos.

Quando a parte não está com advogado seja empregador e empregado, já tive casos de jovens no banco dos réus e era um jovem que estava empreendendo um negócio e teve uma reclamação trabalhista, só que ele não tinha recursos para pagar um advogado e veio sozinho. Nós temos que ponderar que podemos ter jovens dos dois lados, como autor ou como réu, e que de um lado ou de outro podemos ter uma pessoa que não tem condição de contratar um profissional para defendê-lo. Nos casos em que uma das partes, ou até as duas, venha sem advogado é importante que o juiz dentro da sua postura de imparcialidade e é importante que o juiz exponha quais são as questões em controvérsia, quais são as possíveis consequências de um julgamento e ele tem que explicar quais são as vantagens e as desvantagens de uma conciliação. Por exemplo, é freqüente que nós tenhamos um problema com um pedido de reconhecimento de vínculo empregatício e é freqüente que nessa situação a empresa proponha um acordo sem o reconhecimento de vínculo. Se reconhecida a prestação laboral com os requisitos da subordinação jurídica não há possibilidade de que o acordo seja realizado sem o reconhecimento do vínculo porque aí tem um interesse que vai além dos interesses das partes é o interesse social, o interesse previdenciário e as questões fiscais envolvidas, mas existem casos em que a relação é controvertida, o que não deixa claro de antemão se haverá ou não o reconhecimento do vínculo empregatício. É importante que se explique para o trabalhador que se ele fizer acordo sem vínculo ele está renunciando a discutir esses fatos e sem dúvida a garantia de um recebimento que se a sentença for improcedente ele não receberia aquele valor. Mas se ele discutir o vínculo e for deferido seu pedido ele tem benefícios como a experiência de trabalho para conseguir novas oportunidades no mercado de trabalho, seja numa questão previdenciária mais para o futuro e isso é importante frisar para os jovens, pois eles estão muito distantes do momento de aposentadoria. E se um indivíduo renunciar a dois ou três anos de vínculo durante a juventude quando ele estiver para se aposentar ele vai se arrepender e vai dizer aqueles dois ou três anos que eu deixei de ter o vínculo reconhecido. Então, isso é importante que seja exposto e mais fortemente quando o trabalhador está sem advogado.

5) O Doutor considera que a família, os advogados e os sindicatos exercem influências sobre os jovens que ingressam com ações na Justiça do Trabalho? De que forma essa influência se dá?

Eu já tive casos em que a família esteve presente e recentemente tive um caso de uma moça que tinha 18 anos, quando ela trabalhou não tinha 18 anos, mas na ocasião da audiência ela já tinha 18 anos, mesmo assim o pai e a mãe compareceram. Eu acho importante que a família dê apoio ao jovem e no caso dos que têm menos de 18 anos que os assista judicialmente. No entanto, tão importante que o apoio da família para o jovem é o respeito da família para a autonomia do jovem. Então, a família não deve se fazer substituir ao jovem, ela deve apoiar e fornecer os meios e assistência necessária para que o jovem possa postular seus direitos. Nas famílias que exista essa possibilidade, os pais podem ser uma fonte de conselhos e discussões sobre as implicações

de um acordo, de um processo. Eu acho isso muito importante, mas a família não pode impedir a autonomia do jovem, ou seja, a decisão tem que ser do jovem.

O jovem que trabalhou, que esteve trabalhando durante um determinado tempo, ele com certeza vai ter a possibilidade de tomar decisões quanto propor a ação ou não, a fazer um acordo ou não, a produzir determinada prova ou não. Quanto ao jovem é importante que ele tenha toda assistência da família, do sindicato, do advogado. Então, eu acho que a família é importante na formação do jovem, mas eu já tive um caso de uma moça que tinha 18 anos e os pais não deixavam ela decidir nada durante a audiência e mal deixavam ela falar e eu acho que limitar a autonomia e a expressão do jovem é a pior opressão. É melhor que o jovem erre e até tenha uma perda monetária, mas que ele possa ter autonomia e exercer os seus direitos de postular, de ser ouvido, de ser reconhecido como sujeito de direitos, como uma pessoa que pode exercer sua cidadania e que pode exercer seus direitos do que ser castrado em tudo isso ainda que ganhe cem Reais a mais. Então, eu acho que isso é uma coisa muito importante o respeito a autonomia do jovem, isso também vale para os sindicatos e os advogados, embora a família seja o ponto mais crítico relacionado a isso por conta das condições em que estão inseridos os jovens e os adolescentes na família.

No caso dos sindicatos, eles devem exercer o seu papel que é defesa dos direitos dos trabalhadores, inclusive ou principalmente daqueles mais jovens que pela situação de precariedade no mercado de trabalho, pela situação de falta de experiência de vida, pela falta de conhecimento dos seus direitos poderiam estar mais sujeitos a uma exploração indevida pelo ponto de vista da força de trabalho.

E os advogados, seja ou não dos sindicatos, têm o dever moral de considerar todas essas situações. A escolha de um advogado passa por essa questão da autonomia do jovem e justamente o que nós, como Juízes do Trabalho, podemos fazer aqui é tentar esclarecer a todos que nos procuram, especialmente os jovens, essas questões que eu estava dizendo: que existem fatos que dependem mais da interpretação da lei que dos fatos. Ao esclarecer essas questões podemos ajudar o jovem a avaliar a atuação do seu próprio advogado: se esse advogado está querendo fazer um acordo o mais rápido possível só para receber algum dinheiro sem levar em conta os direitos dos trabalhadores, se esse advogado está sendo responsável na condução do processo ou não, visto que há advogados que querem ganhar muito e colocam em risco o que o empregado poderia ganhar. Deve ser dado ao jovem todo o instrumental para que ele possa avaliar a atuação do advogado que ele contratou.

6) Para o Doutor, o que pode ser feito para melhorar as condições de trabalho dos jovens e diminuir o não cumprimento aos direitos trabalhistas?

A questão de como melhorar as condições de trabalho dos jovens é um problema de políticas públicas, um problema bastante amplo. A implementação de políticas públicas com base nos princípios constitucionais e dos direitos humanos, nos instrumentos nacionais e internacionais de garantia de direitos humanos e direitos sociais e isso de forma ampla: educação,

trabalho, saúde, habitação, transporte e tudo isso é fundamental para melhorar as condições de trabalho dos jovens. Então, é um problema social de ampla magnitude e que repercute na sociedade como um todo. Eu acho que é preciso que sejam garantidos aos jovens todos direitos humanos e sociais e reconhecidos por nossa Constituição. O jovem é o nosso futuro, o futuro do país, então é extremamente importante.

Aqui, nosso Tribunal tem feito alguns projetos com o intuito de aproximar o jovem ao conhecimento dos direitos do trabalho. Recentemente, nós tivemos uma visita de estudantes do Segundo Grau ao Fórum Ruy Barbosa e aconteceram palestras que explicaram como funciona a Justiça do Trabalho, quais são os procedimentos adotados e para que existe a Justiça do Trabalho. A Escola da Magistratura também tem atuação nessa parte de extensão de serviços a comunidades.

No âmbito da Justiça do Trabalho, o que nós podemos fazer são ações institucionais dessa natureza, questões de serviços e de esclarecimentos a população, ou seja, de disponibilizar para a população como um todo, especialmente para a população jovem informações sobre a atuação da Justiça do Trabalho e sobre os Direitos do Trabalho. Claro que cada juiz individualmente, como eu já havia dito, tem entre as suas inúmeras funções, a função de esclarecer as partes, especialmente quando se trata de jovens e muito mais quando são jovens desacompanhados de advogados de esclarecer qual a função da Justiça do Trabalho e do processo e porque as pessoas e as partes estão ali e quais as implicações disso, no que a Justiça pode colaborar na solução dos conflitos, o que é uma autocomposição e o que é uma heterocomposição e colaborar dentro dos limites da lei e do respeito a legalidade para que a partir de princípios democráticos os indivíduos possa chegar a resolução dos conflitos.

O estágio é importante porque é um primeiro contato com o mundo do trabalho e ele é pensado como um contato que se faz com respeito a necessidade de aprendizado. Então é uma relação entre instituição de ensino e mercado de trabalho respeitando as condições de aprendizado dos jovens e respeitando as suas especificidades, ele está estudando ao mesmo tempo ele precisa aprender como aplicar aquele conhecimento que ele está tendo a prática do dia-a-dia do trabalho e ao mesmo tempo já tomando contato com o ambiente empresarial / ambiente corporativo. Além disso, o estágio possibilita que o jovem possa ganhar experiência, seja experiência técnica, seja experiência de convívio profissional, que é muito importante também, a criação do Network, que é uma coisa muito importante que é conhecer pessoas que depois possam vir a ser referências e fazer indicação de algum trabalho. E com o network um colega de trabalho pode lembrar do estagiário. Isso tudo é importante e é claro aumenta o currículo do estagiário.

Os problemas são as fraudes ao estágio, que são muito comuns, esse é o grande problema que é um problema de todas as formas alternativas de prestação laboral (cooperativas, estágio, etc.). O problema é assim a fraude. A cooperativa em tese é uma idéia maravilhosa, as pessoas trabalham e se juntam para conseguir melhores condições de trabalho, mas a quantidade de fraude acaba gerando uma dificuldade até para o cumprimento da lei. No caso do estágio, ocorre uma coisa, não tão radical, que é a existência de fraudes. Então, você contrata um empregado, mas chama de estagiário para não garantir os direitos empregatícios. Portanto, o estagiário deve

ser contratado dentro da legislação específica de estágio e sem ser uma máscara para o contrato de trabalho. E se tratando de um jovem isso tem grande importância, pois quando a fraude do estágio ele ao invés de aprender uma profissão, um ofício, uma situação de convívio com o mundo corporativo ele venha a aprender que se fraudando é que se vai longe ou qualquer coisa do gênero. Então, é muito importante que as instituições atuem no sentido de se demonstrar que fraudando não se vai longe e isso é muito importante principalmente para o jovem. O respeito a dignidade de um jovem trabalhador e do jovem enquanto estagiário é muito importante, não se pode sobre a égide de um contrato de estágio explorar a força de trabalho de um jovem como de um trabalhador empregado.

Há muitos processos de estágio infelizmente, inclusive referentes a grandes empresas as vezes incorrem em fraudar o estágio e as vezes até empresas estatais, mas essas empresas desrespeitam menos que as grandes empresas privadas, inclusive por terem um corpo jurídico melhor para assessorar. Uma pequena empresa ou um pequeno negócio tem dificuldade de assessoria para saber exatamente o que deve ser feito para respeitar a legislação do estágio. Mas é claro que o pior quadro é aquele em que o empregador sabe o que deveria fazer, mas não faz só para ter mais lucro.

Existem casos em que o estagiário faz coisas que não tem relação com o que seria um estágio efetivamente. Esse é o problema do estágio a fraude. O estágio não é ruim. Sendo o contrato de estágio dentro dos termos legais ele é ótimo para o jovem, ele propicia o contato com o ambiente corporativo e a instrumentalização do conhecimento dele na prática do trabalho, propicia melhor aprendizado, propicia o convívio social, propicia uma remuneração que pode ser utilizada em prol dos seus próprios estudos. Mas., por outro lado é preciso que se verifique se no estágio não existem fraudes e aí entra a atuação do MPT, dos sindicatos, das escolas, da família e a atuação de todas as instituições, inclusive da Justiça do Trabalho é muito importante. É claro que a Justiça do Trabalho na organização do nosso ordenamento jurídico não tem a iniciativa da investigação, ou seja, não é atribuição institucional nem caberia que o juiz do Trabalho saia com um caderninho e vá de empresa em empresa anotando qual está desrespeitando para depois vir aqui e chamar para se explicar. Existe o MTE com sua fiscalização e existe o MPT que também tem a função de fiscalização e existem os sindicatos que também podem fiscalizar. Veja que há a discussão da legalização dos contratos de estágios interessa a todos, inclusive aos empregados porque substituir uma mão-de-obra qualificada por uma mão-de-obra mal remunerada atinge toda classe trabalhadora. Então, interessa a todos menos aos fraudadores. Eu acho que o contrato de estágio deve ser sempre muito bem verificado e esteja sempre dentro dos requisitos legais e não sendo que seja resolvido na Justiça do Trabalho ou em outra esfera para que haja uma condenação desse tipo de trabalho irregular.

7) O Doutor acredita que a Justiça do Trabalho tem uma função "educativa", ou seja, pode ajudar a alterar a conduta dos atores sociais?

Não é a primeira missão institucional da Justiça do Trabalho. A primeira e principal missão institucional da Justiça do Trabalho é a solução pacífica dos conflitos que se originam na

sociedade. Logicamente, ao atuar como órgão que possibilita a solução pacífica desses conflitos, ela já tem uma função educacional porque mostra a possibilidade dessa solução pacífica dos conflitos. Também acho que é importante no sentido de que ao mostrar que a fraude é condenada pelo ordenamento jurídico e pelo sistema judiciário, e levará a uma forte função educativa em que não ficará impune uma fraude ou desrespeito ao Direito do Trabalho porque a Justiça do Trabalho irá tomar conhecimento disso através de uma ação individual ou de uma ação coletiva movida pelo sindicato ou pelo Ministério Público, que aplicará o direito para evitar a fraude aos direitos trabalhistas. Eu acho que sim, existe uma função educativa.

Agora além do possível sem descuidar de sua missão institucional a Justiça do Trabalho também pode contribuir de outras maneiras. Por isso é importante que o juiz ao intermediar as negociações de uma fase conciliatória ele ouça as partes e exponha as partes do que se está tratando ali e quais são as implicações da conciliação ou da instrução processual. Então, eu acho que isso tem um forte aspecto educacional no sentido de aprendizagem e de difusão do conhecimento, bem como algumas iniciativas como essas de se buscar trazer para a sociedade o jovem, o estudante para que conheça como funciona e que a Justiça não se torne algo distante, mas acessível e algo que existe como instrumento do cidadão em seu exercício de cidadania e na solução pacífica de seus conflitos.

Entrevista com o Juiz Moacyr

1) Como o Doutor vê a ida dos jovens (15 a 24 anos de idade) a Justiça do Trabalho?

Na realidade aqui de Jundiaí, é preciso levantar esse dado, pois é uma coisa que dá para falar apenas por observação, não por avaliação técnica, eu tenho muitos poucos casos de discussão de estágios.

Marcos: E o caso dos jovens que têm empregos formais ou informais?

Existem esses casos, mas como são reclamações trabalhistas encaradas como outras quaisquer com pedido de trabalhador como empregado, como empregado mesmo, não há uma avaliação quantitativa disso, não tenho a mínima noção de saber quantos e se a maioria dos reclamantes se encaixa nessa faixa etária e em que proporção. Não tenho essa percepção de quantos reclamantes são jovens, a minha avaliação pode ser equivocada, mas o maior público dos trabalhadores que procura a Justiça do Trabalho talvez não se enquadra nessa faixa etária. Estagiário tem muito pouco, trabalhador, assim como criança, exploração do trabalho infantil, isso quase nunca e se aparecer uma eu condeno a uma indenização e não ocorre de novo. Um segmento que tem muitos jovens, isso eu posso falar, é o de telemarketing, isso eu já constatei. Algumas empresas de telemarketing já vieram aqui e eu percebi que é um segmento que ocupa esse tipo de mão-de-obra, que ainda está na fase de estudos, formação, faculdade, essas coisas. Mas, também não tem uma quantidade de reclamação trabalhista relevante a respeito, eu já tive alguma coisa, mas não é muito intenso.

Marcos: Como o doutor vê a questão do estágio?

Do ponto de vista jurídico, eu acho que há uma grande inconstitucionalidade da lei que estabelece a constituição de estágio sem admitir todos os direitos trabalhistas, não tem nenhum argumento sócio-econômico que ratifique isso, que, no fundo, o contrato de estágio representa apenas o fornecimento de mão-de-obra mais barata, é isso. Há a idéia de estágio como meio de ingresso ao mercado de trabalho, de preparação, mas é quase insignificante o número de estagiários que se tornam empregados das empresas em que estagiavam. Quando acaba o estágio seja pelo fim do contrato ou pela idade as empresas não efetivam e contratam outros estagiários, assim surgem outros que sucedem os antigos estagiários. Não tenho dado estatístico, mas é muito pequeno o número de estagiários que se tornam empregados das empresas em que prestaram serviço. A título de experiência é válido, mas os jovens conseguiriam experiência se recebessem todos os seus direitos trabalhistas. Se o propósito da empresa é ajudar tem que ajudar proferindo a condição de cidadania por inteiro, não aproveitando da necessidade para reduzir a pessoa a uma condição de subcidadania.

2) O Doutor considera que há risco dos jovens ingressarem na Justiça do Trabalho e terem maiores dificuldades para conseguir um novo emprego?

O fato de um indivíduo ir a Justiça do Trabalho e ter dificuldades para conseguir um emprego pode até ser uma explicação para que eu tenha poucas reclamações trabalhistas de jovens e pertinentes ao tema estágio, mas é uma hipótese, razoável. Mas, é necessário que esse seja um elemento de estudo e de análise, assim eu na sei, não posso afirmar.

Existe esse risco sim, que é fruto da idéia de que a busca por direitos abala a imagem da pessoa no mercado, existe no ponto de vista de temor e da realidade, pois algumas empresas podem se valer disso. Mas, isso é uma hipótese.

3) De que forma a Justiça do Trabalho age para garantir direitos aos jovens que tiveram direitos burlados pelos empregadores?

Não existe uma ação específica. Como existe a consideração genérica de que a lei de estágio é válida, a utilização dos trabalhadores como estagiários exige um abuso da legislação, ou uma alteração de legislação, em que há a idéia de utilização desse mecanismo, um paliativo, até haja vista o que muita gente dizendo que vai fazer essas pessoas a procurarem a Justiça para ter acesso aos seus direitos.

4) O fato dos jovens, muitas vezes, realizarem acordos é positivo? Por quê?

Eu não tenho a mínima visão sobre isso. Depende de que acordo você está falando, se for os acordos que eu homologo aqui são acordos mesmos, não significa perda de direitos. Existem acordos e acordos, então não é uma coisa que possa falar. Os acordos que eu homologo, aqui, quando eu homologo, são soluções bem razoáveis. Faço isso indistintamente se ele são jovens ou não, não há critérios diferentes.

A questão econômica influencia o acordo, mas se estiver influenciando quanto a perda de direitos eu não homologo.

Marcos: A questão da imaturidade pode influenciar para que o jovem aceite um acordo?

Acho que somente que não, não tenho uma percepção sobre isso, não sei dizer. Nunca vou homologar um acordo quando a pessoa, não importa se jovem, velho, meia idade, quando ele está ali pressionado pela necessidade para abrir mão de direitos pura e simples. Eu esclareço essa situação para a pessoa. Esclareço, não homologo e impeço que a coisa se desenvolva com esse lado que você tem como pressuposto.

5) Como é a influência da família, dos advogados e dos sindicatos sobre os jovens que ingressam com ações na Justiça do Trabalho?

Nunca vi o jovem pressionado por parente e por sindicatos. Eu acho que essas coisas que estão fora dos conceitos das reclamações elas podem existir, mas eu não posso por avaliação do que ocorre em audiência dizer que essas coisas estão acontecendo. Posso afirmar como hipótese. Agora o aspecto que é interessante e que pode ser um aspecto que comprove tudo isso é o baixo número de ações de jovens. Esse um dado, poucas são ações sobre estágio. Então esses dados da pressão familiar, do sindicato e do medo da inserção no mercado de trabalho tudo isso pode ser a justificativa para esse dado. Aí a sua pesquisa que vai dizer.

6) Para o Doutor, o que pode ser feito para melhorar as condições de trabalho dos jovens e diminuir o desrespeito aos direitos trabalhistas?

O dado relevante que pouco se discute são proibições econômicas no trabalho para o adolescente. Embora, a lei permita o trabalho a partir dos 16 anos não se pode esquecer que ainda é uma pessoa em formação. Considera-se de forma positivista que é um empregado e ponto, que deve ter todos os direitos, mas há questões quanto à saúde desses jovens, como o fato de trabalhar em pé ou de trabalhar sentado o tempo inteiro, carregar peso. Não se considera que o adolescente, ainda, é uma pessoa fisicamente em formação. Há legislação que trata que o trabalho não deve ser realizado em locais que agredam a moral do adolescente menor de 18 anos. Mas do ponto de vista da constituição física pouca coisa existe, isso é uma coisa importante. Há um estudo sobre isso do Ministério Público da 2ª Região, que trata do trabalho do adolescente e das condições de saúde do adolescente. Eles discutem a questão do trabalho intenso, do trabalho em pé e da

pressão. Algo que se deve construir do ponto de vista jurisprudencial e é preciso que o Ministério Público atue nessa área.

7) O Doutor acredita que a Justiça do Trabalho tem uma função "educativa", ou seja, pode ajudar a alterar a conduta dos atores sociais?

Não tenho menor dúvida que sim, se não servir para isso não serve para nada. Não só acredito como tenho inúmeros exemplos de alteração de conduta por causa de decisões concretas da Justiça. Empresas que não registravam passam a registrar, empresas que não pagavam hora extra passam a pagar, empresas que terceirizavam diminuem, há inúmeras mudanças na atuação das empresas após o posicionamento da justiça. No fundo, pelo que eu vejo a atuação da Justiça não pode ser aquela pura e simples de estabelecer defeitos jurídicos para uma realidade doente tem que interferir na realidade para alterá-la é uma função da Justiça. Isso tem sido feito aqui em Jundiaí.

Marcos: Então, o doutor considera que a Justiça pode atuar para melhorar as condições de vida dos indivíduos?

Não tenho a menor dúvida. Mas, acho que há limites, ela não vai conseguir resolver todos os problemas sociais. A Justiça do Trabalho estabelece situações de melhorias, mas a Justiça do Trabalho não vai melhorar a sociedade como um todo porque existem muitos fatores que vão precisar existir, como a melhoria da economia, melhoria da educação, um conjunto de fatores. A Justiça do Trabalho tem a sua parte quando ela mostra para a sociedade que as normas jurídicas são pra valer, quando ela transmite para a sociedade a idéia que os direitos devem ser legitimamente respeitados e a sociedade acreditando nisso começa a agir respeitando os direitos. E inversamente quando a Justiça passa para a sociedade a imagem se os direitos forem ou não forem respeitados tanto faz ela interfere na comunidade de forma negativa. Será uma sociedade bem diferente daquela que se respeitam direitos, dependendo assim da posição do Judiciário.

Marcos: O que o senhor considera que a Justiça do Trabalho tem atuado para melhorar as condições de trabalho dos jovens?

A Justiça do Trabalho tem um papel relevante para isso, mas o papel que tem sido exercido é no sentido contrário pensando na qualidade dessa tal lei do estágio e no fundo sem uma política institucional, que não existe, voltada para os jovens. O que a Justiça pode fazer, e não tem feito o papel adequado nesta área não por despreocupação ou desatenção, talvez pela falta de uma visão necessária.

Marcos: Como o doutor vê os projetos de retardar o ingresso dos jovens No mercado de trabalho?

Isso é uma coisa que tem acontecido pelo mundo a fora. Não vejo isso como uma preocupação com o jovem, mas uma preocupação de mercado de trabalho, de inserção e de limitação. É uma coisa interessante, mas não é uma preocupação só com o jovem, é uma preocupação estrutural, mais abrangente. Que eu concordo, não tenha dúvida que eu concordo, mas não preocupado com o trabalho do jovem, mas com um outro modelo de sociedade.

A questão do trabalho do jovem é um problema social e econômico difícil de ser resolvido. Eu acho que uma contribuição relevante, vou bater nisso de novo é a questão de conferir aos jovens juridicamente os mesmos direitos. Se você tem o objetivo de dificultar o ingresso dos jovens no mercado de trabalho, fazendo que ele tenha mais tempo de preparação e educação e até uma adolescência mais esticada você permite que o mercado usufrua da mão-de-obra dessas pessoas com um custo menor, se transforma em um produto barato no mercado e o jovem como tem necessidade de inserção se submete a isso. Então, o modelo é contrário a toda idéia bonita de retardar o ingresso, tem que acabar com esse modelo, tem que acabar com a lei do estágio. Na minha opinião, essa lei é um absurdo, acabando com ela repercutiria no nível do próprio emprego.

Entrevistas com juiz Cristiano

1) Como o Doutor vê a ida dos jovens (15 a 24 anos de idade) a Justiça do Trabalho?

É uma falha da Justiça do Trabalho não ter dados estatísticos sobre o ingresso dos jovens na Justiça do Trabalho. O jovem que comparece à Justiça do Trabalho é normalmente um desempregado, como os demais trabalhadores. Mas é um desempregado diferenciado, pois teve emprego precário ou estágio, ou mesmo trabalho informal. Geralmente nota-se que este jovem ingressou na Justiça devido ao seu primeiro emprego, além de normalmente possuir baixa renda e pouca escolaridade.

O cidadão demora para entrar na Justiça do Trabalho. Quando está desempregado, e não encontra emprego procura a Justiça do Trabalho. O número de jovens que procura a Justiça do Trabalho é inferior a quantidade dos que poderiam procurar a Justiça do Trabalho. O trabalho precário é principalmente juvenil. Os jovens aceitam facilmente o emprego precário. No que se refere ao estágio, vale destacar que a nova legislação do estágio pretende melhorar o estágio. A lei do estágio, criada em 1977, é muito mal feita, sem proteções mínimas aos jovens, não definia nem o que era estágio. A lei do estágio deixa espaço para a exploração do estagiário, pois se mascara a situação sem qualquer direito trabalhista. As intermediadoras (agente de integração) dão cobertura à precariedade do estágio, há, assim, uma simulação de estágio em que beneficia o empregador. Há, portanto, uma necessidade de regulação e de fiscalização do estágio.

2) O Doutor considera que há risco dos jovens ingressarem na Justiça do Trabalho e terem maiores dificuldades para conseguir um novo emprego?

Sim, constatamos que as empresas fazem uma discriminação. Os setores de informação da Justiça do Trabalho aqui no Rio Grande do Sul não dão informação por nome, somente por número de documento.

Há uma visão de que ingressar na Justiça do Trabalho é algo de rebeldia, que vai prejudicar a empresa. Existe por isso uma necessidade de mudança de cultura, uma vez que o trabalho é cidadão e têm direitos. A Justiça do Trabalho ajuda, regulariza e civiliza a relação entre trabalhador e empregador.

3) De que forma a Justiça do Trabalho age para garantir direitos aos jovens que tiveram direitos burlados pelos empregadores?

Não há uma proteção específica ao jovem. A Justiça do Trabalho é para todos os indivíduos. A reparação a um direito desrespeitado normalmente se dá após o fim do contrato de trabalho e na medida em que um indivíduo ganha uma ação força o empregador a mudar sua atuação.

Os sindicatos atuam como substituto processual em ações que têm influência maior que processos individuais.

Não podemos esquecer-nos do importante trabalho feito pelo Ministério Público do Trabalho para erradicar o trabalho infantil, inclusive com ajustes de conduta aos empregadores que desrespeitam a legislação, com isso, houve diminuição do trabalho infantil no país.

4) O fato dos jovens, muitas vezes, realizarem acordos é positivo? Por quê?

Esse é um ponto complicado. Do ponto de vista teórico o acordo representa a vontade das partes, sendo mais democrático e mais rápido, cria-se a partir disso uma cultura de conciliação.

Mas, na prática, o acordo na Justiça do Trabalho, em geral, tem natureza perversa, pois implica a perda de direitos, negocia-se até o FGTS. Se o juiz sabe que o acordo é bom para o reclamante pode ser realizado. Assim, o acordo acontece em valores menores quanto mais demoradas forem as ações. Boa parte dos acordos é feita a partir da necessidade alimentar do reclamante. Os empregadores só aceitam fazer acordo se o reclamante não puder mais reivindicar qualquer direito, ou seja, que haja a quitação do contrato de trabalho. Isso é preocupante, pois o trabalhador pode ter doença ocupacional causada no emprego anterior, mas que só aparece algum tempo depois de deixar o emprego.

Muitos colegas (juízes) sofrem a pressão dos reclamantes para fazer acordos ruins, devido a questões de sobrevivência. O jovem faz acordo por necessidade de ter acesso a alimentação.

5) Como é a influência da família, dos advogados e dos sindicatos sobre os jovens que ingressam com ações na Justiça do Trabalho?

No que se refere a família, quando possuem renda, os jovens não fazem acordo facilmente.

Quanto aos advogados, há bons e maus profissionais, considero que apenas a minoria é ruim, pois explora a questão dos honorários e muitas vezes, as vítimas são os jovens. Os advogados dos sindicatos são mais confiáveis.

Há a necessidade de atuação do Conselho de Ética da OAB contra os advogados mal intencionados.

6) Para o Doutor, o que pode ser feito para melhorar as condições de trabalho dos jovens e diminuir o desrespeito aos direitos trabalhistas?

Muita coisa pode ser feita. Destaco um aspecto, a falta de segurança do trabalho e insegurança no trabalho. Há o aumento do ritmo de trabalho sem o devido treinamento dos trabalhadores, que muitas vezes nem conhecem as funções que realizam, negam-se aos trabalhadores as condições mínimas de trabalho. Exemplo disso se dá na construção civil, em que se dá o crescimento de doenças ocupacionais, como a LER, no telemarketing.

Faltam meios de evitar acidentes de trabalho no Brasil, com isso, afeta de forma mais acentuada os jovens, que não possuem vínculo sindical e boas condições no mercado de trabalho, além da imaturidade por ser quase sempre mais voluntarioso e disponível. Portanto, os jovens são vítimas primordiais dos acidentes de trabalho no Brasil.

7) O(a) Doutor(a) acredita que a Justiça do Trabalho tem uma função ‘educativa’, ou seja, pode ajudar a alterar a conduta dos atores sociais?

Sim.

Entrevistas com o juiz Osvaldo

1) Como o Doutor vê a ida dos jovens (15 a 24 anos de idade) a Justiça do Trabalho?

Então acontece o seguinte, o próprio sistema aprovado a partir da Reforma da Previdência em 1998, atrasando o período de contribuição dos jovens, acabou fazendo com que as pessoas tivessem que ingressar formalmente no mercado de trabalho mais tarde, o que de um lado protege a infância, mas é um descompasso com a realidade social. O que a gente vê no dia-a-dia é o contrário quanto maior a miséria e maiores as distâncias econômicas entre as classes, as pessoas de baixa renda tendem a ir para o mercado de trabalho mais cedo, então acaba havendo essa contradição. E qual é o resultado disso para nós, as pessoas especialmente nessa faixa de idade, e até antes disso com o trabalho proibido, acabam vindo a Justiça do Trabalho para pedir o reconhecimento daquilo que foi sonogado até por conta do trabalho ser proibido.

Esse é um fenômeno interessante e gera até alguns problemas. Se o menor de 16 anos vem a Justiça e pede os direitos trabalhistas, a rigor o juiz não poderia reconhecer esses direitos,

porque é proibido trabalhar antes dos 16 anos, mas como eu vou dar direitos a alguém que trabalhou, mas ele trabalhou. Então, se sonegado o direito a ele, nós temos uma contradição estarei beneficiando aquele que desrespeitar a CF e que contratou essa criança e a jurisprudência vem, no meu modo de ver, corretamente reconhecendo direitos aos menores de 16 anos. Sendo que há um problema complicado, pois não se pode tirar CTPS antes dos 14 anos para que possa trabalhar como aprendiz, tem também algumas decisões que obrigam o MTE a emitir a CTPS nesses casos e que se verificou que houve realmente o trabalho, tentando preservar uma situação pretérita de alguém que trabalhou e dar eficácia a isso, dá-se um respaldo jurídico para essa situação, que faz parte dessa contradição que eu mencionei.

Marcos: E a questão do estágio, como o senhor vê?

O estágio, que foi até recentemente regulamentado, tinha uma regulamentação de 1977 que já estava muito defasado e era uma lei extremamente modesta. E em razão disso o que acabava acontecendo era uma utilização do estágio como forma de precarização, isso era uma prática largamente utilizada. E muitas empresas, inclusive instituições financeiras, contratavam regularmente estagiários, com o nome de estagiários, mas não eram estagiários dentro da perspectiva de trabalho, eram pessoas que estava na condição de empregado, só que se beneficiavam da legislação de que maneira pagando valores de ajuda de custo, nem salário era, pois a lei anterior nem se quer obrigava, e não pagando nenhum dos outros direitos trabalhistas.

A nova lei amplia um pouco esses direitos, reconhece também a possibilidade de estágio para profissionais liberais, que era um outro problema porque embora os profissionais da advocacia contratavam estagiários, mas isso não era regulamentado. Então, ficava uma situação nebulosa, mas essa lei não resolve o problema do uso indevido do estágio e nem poderia. É uma séria ilusão considerar que a mudança da lei resolve o problema. Eu acho que a questão fundamental no Brasil é a formação sócio-econômica que preserva muitos resíduos escravistas, é aquela coisa que a apropriação do trabalho é um direito do tomador, não é uma relação de civilidade que permite o crescimento econômico e permite o desenvolvimento de ambos os lados cada um em suas proporções.

Há um traço escravista presente, há uma coisa meio imanente de apropriação do trabalho com baixo custo, parece que é uma coisa, uma tendência de se achar uma forma de redução do custo de apropriação da mão-de-obra. Isso é feito de diversas maneiras. Uma das formas principais que nos temos são essas figuras de trabalho atípico, ou seja, pessoas contratadas sob um falso nome de estagiário, cooperado, autônomo, de pessoa jurídica, quando na realidade é um empregado disfarçado.

Então, o grave problema do estágio é esse o desvirtuamento que existe da sua função primordial porque a função do estágio é o complemento da atividade prática que se tem na escola. O que a gente observa é que muita gente utiliza para substituir mão-de-obra, claro, precarizando o trabalho das pessoas, ampliando a mais valia. Eu acho que a lei não resolve esse problema, parece que é mais um dado sócio-econômico e traços culturais fortes. A lei melhorou, deu mais direitos para o estagiário, passou a colocar remuneração obrigatória quando ele não for um estágio

obrigatório. A lei diferencia estágio obrigatório do estágio não obrigatório. Estágio obrigatório é aquele que o próprio currículo do curso estabelece, colocando como essencial, é o caso dos de direito hoje. O não obrigatório é aquele que não é essencial para a formação, mas que pode servir como complemento. Então, se o estágio for obrigatório ele não precisa ser remunerado se for não obrigatório obrigatoriamente tem que ser remunerado. A lei fez essa remuneração que não existia antes. No caso do estágio obrigatório, ele é imprescindível, como é obrigatório o Estado tem que ampliar as possibilidades de estágio. Se for obrigar a remuneração do estágio autentico isso pode prejudicar a geração de estágio e os alunos que estão se formando. Aquele estágio que não é obrigatório acaba tendo essa necessidade porque para evitar a sua desvirtuação.

As instituições financeiras contratam estagiários de economia, que não é obrigatório, para fazer atendimento em filas, atendimento no caixa rápido. Isso não é estágio, é uma forma de empregar sem os direitos trabalhistas.

Grande número dos processos de estágio que temos aqui é contra bancos. Uma vez eu lembro que peguei um processo em que o reclamante, o estagiário, fazia atendimento de seguro desemprego, a tese da defesa era que enquanto ele estivesse atendendo ele poderia fazer uma análise da natureza jurídica do seguro desemprego. É uma coisa absurda não tem utilidade nenhuma para o estudante de economia. Atender pessoas o que vai ajudá-lo? O estágio de um estudante de economia tem que ser na bolsa de valores, na área financeira de um banco para compreender a atividade interna de um banco ao invés de atender pessoas. Há coisas que distorcem a função do estágio. A lei não vai acabar com isso, mas pode melhorar um pouco

2) O Doutor considera que há risco dos jovens ingressarem na Justiça do Trabalho e terem maiores dificuldades para conseguir um novo emprego?

Isso é uma regra não só para o jovem, infelizmente atinge grande dos trabalhadores que vem a Justiça do Trabalho e isso foi até sistematizado durante muito tempo com a criação da chamada lista negra e infelizmente a tecnologia piorou essa coisa porque quando se disponibiliza essas informações em uma rede pública como a internet acaba sendo mais fácil procurar se a pessoa tem uma ação ou não. Por isso, já há alguns anos existe uma determinação da Justiça do Trabalho que não se pode ter indexação de informações na internet pelo nome do reclamante, assim você não consegue localizar se aquele trabalhador já teve uma ação trabalhista pelo nome dele, o que não impede que se utilize outros artifícios para se saber. É um problema que parece de novo mais cultural: de novo a cultura autoritária daquele que procura a Justiça tem uma certa qualificação de delituoso de criminoso, é uma inversão de valores ir a Justiça é um direito constitucional de qualquer cidadão.

Mas, isso não é enxergado dessa maneira, então é muito comum acontecer que pessoas que vão à Justiça tenham dificuldades de colocação, especialmente quando o novo empregador sabe que a pessoa entrou na Justiça do Trabalho. Há, ainda, outros dois tipos de problema: um deles é que essa pessoa vai procurar um emprego e o novo empregador ou futuro empregador vai colher informações e as vezes o empregador anterior fala que a pessoa procurou a Justiça, aí o

que acontece é que algumas vezes os trabalhadores têm gravado a conversa e entram com uma outra ação exigindo danos morais e até danos materiais por ter causado prejuízo.

Outro problema é relacionado a anotação na CTPS porque o que acontece quando o trabalhador entra na Justiça pedindo anotação do contrato e algum tipo de anotação na carteira se o empregador não fizer quem faz é a secretaria da Vara do Trabalho. Mas, muitas vezes o empregador faz e ao anotar e diz que a anotação ocorreu devido a decisão do processo tal, ele está dizendo para o novo empregador que aquele ali é uma pessoa problema. Há várias decisões judiciais nesse sentido, pois isso é proibido, a CLT proíbe qualquer anotação desabonadora na CTPS e quando acontece isso, muitos têm entrado com ação de dano moral tem conseguido. A questão curiosa é que isso não tem nada de desabonador. O problema aí não é desabonador por si só, o problema é como isso é enxergado no mercado de trabalho.

Então, se você pegar o texto da lei vai ver que não tem nada desabonador, o desabonador é você deixar alguma pista na carteira esse empregado vai ter dificuldades.

Marcos: Para o jovem isso é mais forte...

Aquele problema que você já deve ter conhecido e enfrentado o primeiro emprego, todo mundo quer alguém com experiência, mas ninguém dá o primeiro emprego e ele nunca vai ter experiência na vida. Então, se alguém logo no início da carreira já tem uma passagem dessas acaba sendo marcado no mercado de trabalho e com dificuldades naturais, tanto que a gente ouve de muita gente que não prefere vir a Justiça, deixar os direitos pra lá. Muitas pessoas de meu relacionamento preferem deixar pra lá porque atuam no mesmo ramo de atividade e pode haver aí uma intercomunicação maior entre os empregadores, especialmente na mesma cidade. Então, preferem não entrar na Justiça para evitar um prejuízo para um emprego posterior.

O que a gente percebe aqui é que o público nosso está em uma faixa de maior idade, o público aqui é aquele mais rotativo de contrato rotativo, contratos de dois ou três anos que eu considero curtos e é um público que já está na faixa dos 30, 40, um pouco mais que isso talvez. Eu diria que é um público dos 30 aos 50, é o que eu vejo mais ou menos, eu só não consigo fazer essa associação com o mercado porque eu não sei como ele tem funcionado. Aqui eu acho que a faixa é um pouco maior mesmo

3) De que forma a Justiça do Trabalho age para garantir direitos aos jovens que tiveram direitos burlados pelos empregadores?

No geral não diferencia se é jovem ou não. O problema fundamental no caso dos jovens é aquilo que eu falei a ampliação da idade previdenciária para 25 anos faz com que na prática o trabalho até os 25 anos não tenha valor nenhum do ponto de vista previdenciário. Assim, se a pessoa entra no mercado de trabalho com 16 anos, sem pensar no caso daquele que é irregular, não tem relevância previdenciária o que ele contribuiu nesses novos anos, só vai começar a contar mesmo quando ele fizer 25 anos, então isso pra somar com o tempo de contribuição para que ele possa se aposentar.

Isso pode tender a existir uma maior tendência de informalização nesse período (antes dos 25 anos), além do trabalho ilícito, não é o informal como o camelô é aquele que trabalha de modo ilícito, irregular sem anotação na carteira quando ele deveria ter essa anotação. É uma das coisas que eu percebo ele não vai sentir a diferença pois a contribuição só vale aos 25 anos, que atrativo ele tem vai ter o emprego só que como não anota a carteira não vai ter o desconto, pra ele é ótimo, a curto prazo ele acho isso fantástico, mas depois obviamente ele percebe o quanto isso é ruim pra ele.

Assim, o sistema geral de previdência, que tem várias regras, mais ou menos, estipula-se uma idade mínima de aposentadoria para o homem 53 anos. Antes de 55 anos ele não consegue se aposentar, tendo pelo menos 30 de contribuição. Na verdade, ele vai conseguir plenamente os direitos aos 60 anos de idade com 35 anos de contribuição. Resultado o que ele contribuir até os 25 anos não vai mudar nada a vida dele, fundamentalmente a intenção da reforma previdenciária não é essa, foi esticar o início da contagem para que as pessoas se aposentassem mais tarde juntamente com o aumento da expectativa de vida do brasileiro para não se ter um período muito grande de benefícios previdenciários sem contribuição para atrasar a aposentadoria das pessoas, com isso, você atrasa também o ingresso no mercado de trabalho. Como se a gente vivesse em um país super desenvolvido em que as pessoas pudessem trabalhar só após os 25 anos, seria ótimo, curte sua infância, a adolescência, faz faculdade e a pós-graduação para só depois ir ao mercado de trabalho. Seria o ideal, mas é um descompasso com a nossa realidade.

O sistema previdenciário pensado autonomamente ele está ótimo, mas distante da realidade das famílias. Então, é extremamente complexo, na prática quem não contribui não vai se aposentar. O sistema acaba induzindo os jovens menores de 25 anos a trabalharem sem anotação na carteira. O que eu percebo nessa faixa de idade uma grande quantidade de pessoas nessa situação no chamado informal, seja pela ilicitude de contratação mais cedo, antes dos 16 anos, seja porque aquilo para ele passa a não ter nenhuma relevância do ponto de vista previdenciário e ele acaba tendo o atrativo de não ter o desconto, e o empregador diz: o que eu ia pagar para o governo eu pago para você, aumenta sua remuneração, o prejuízo para ele é grande, mas ele vem para a Justiça depois e consegue esses direitos. Mas, o que a gente também percebe nessa faixa etária é uma grande incidência de trabalho doméstico e até o IBGE fez um estudo que mostrou a ampliação do trabalho doméstico no Brasil. Essa faixa etária que você está estudando tem uma grande incidência de trabalho doméstico, há inclusive meninas menores de 16 anos.

Marcos: Foi feita uma lei para proibir o trabalho doméstico antes dos 18 anos.

A lei proíbe, mas não impede que aconteça. Foi uma portaria do MTE. Pela CLT o MTE relaciona algumas atividades nas quais é proibido o trabalho de menores e ele atualiza periodicamente, atualizou tendo vedar o trabalho doméstico a indivíduos menores de 18 anos. A mudança na portaria não mudou esse quadro.

4) O fato dos jovens, muitas vezes, realizarem acordos é positivo? Por quê?

Não diferenciou se é o jovem ou não. O acordo pode ser útil, importante, mas o que temos que pensar sempre como ele deve ser conduzido, de que maneira. A Justiça do Trabalho nasceu com essa vocação do acordo, com esse espírito conciliatório. O problema fundamental é que, muitas vezes os acordos acabam tendo um viés precarizante e isso tanto envolvendo jovens como os não tão jovens. O que seriam acordos precarizantes? Primeiro aqueles que envolvem direitos em que não há dúvida que existe, então chega a empresa e diz devo R\$ 3 mil e pago 2 mil para não falar no assunto. Portanto, é extremamente aviltante, se ela deve 3 mil ela só pode fazer acordo acima disso, abaixo disso não seria viável.

Outra forma de precarização nesses acordos é o que, uma prática que os bancos também utilizam muito que é o uso de horas extras e contam com uma margem das pessoas que vão vir para a justiça ou não e quando a pessoa vai à Justiça, eles fazem acordo por um percentual, historicamente esse percentual é de 70% do valor da pretensão da pessoa. Então, imagina aí se só 70% entram com ação, desses 70% que entram 70% do valor, os bancos lucraram 50%. Os pagam pegam esse dinheiro e emprestam tendo juros muito maiores do que o que vão pagar na Justiça do Trabalho. Os juros da Justiça do Trabalho são de 1% ao mês depois que se entra com ação e os juros bancários obviamente são muito maiores. Então, esse tipo de situação precária a gente percebe que acontece.

Uma outra situação é o chamado acordo sem vínculo, que aí afeta muito o jovem, especialmente nessa circunstância que eu te falei por ter sido contratado sem anotação na carteira. Aí vem aqui e acaba fazendo acordo sem vínculo. A rigor a maior parte dos casos que nós enfrentamos aqui de acordo sem vínculo havia vínculo sim, só que não houve anotação e as partes vieram pra cá e resolveram fazer um acordo. Há juízes mais fundamentalistas que não preferem homologar esse tipo de acordo. Eu acho que há casos que a composição é melhor porque ter um processo judicial é algo muito desgastante, não para nós que lidamos com isso todo o dia, mas para o cidadão é uma coisa desgastante, é onerosa, é custosa, tem que vir aqui, tem pessoas que não tem dinheiro para vir aqui, a gente sabe dessa realidade. Há advogados que acabam custeando a vinda da pessoa. E fora o dispêndio econômico é algo desgastante do ponto de vista pessoal, pois há a expectativa de uma decisão que pode ser favorável ou não ser. A morosidade do processo é algo que angustia a pessoa, elas ficam naquela tensão de vir alguma coisa ou de não vir, será que eu vou ganhar, será que eu vou perder. O próprio medo da figura da Justiça, do juiz é uma coisa que inibe as pessoas.

O constrangimento de pedir para que pessoas sejam suas testemunhas, é uma questão constrangedora submeter alguém do seu relacionamento a ir a Justiça para testemunhar para você. A pessoa sai do trabalho dela, as vezes é prejudicada no trabalho, tem que vir, falar com o juiz e sofre um certo constrangimento. Ser parte em um processo não é uma coisa agradável. Eu percebo é que há casos em que o juiz tem que considerar tudo isso e pensar o seguinte: é melhor resolver a coisa aqui para ela não seguir mais adiante porque a gente percebe que isso vai gerar um desgaste muito maior para as partes.

E há casos, que a gente percebe que qualquer decisão judicial será injusta, que é uma característica do processo. Aqui a gente não faz justiça, faz o que é possível porque as histórias que trazem para nós, não vamos saber se é a verdadeira, você tem a versão de um lado e a versão

do outro, sabe-se lá como eles construíram essas versões. No que o juiz se baseia nas provas, também podem ser bem feitas ou não. Então, o que o juiz faz é a aproximação de algo parecido com o justo. Não é justo e nunca vai ser, ele vai ter que julgar com o que apareceu na frente dele. Então, se as partes chegam em uma composição que está dentro da razoabilidade e o juiz vê que não é uma coisa precarizante, eu acho que ele deve homologar nesse caso o acordo, não deve ter uma postura tão radical de não reconhecer o acordo. Isso deve ser feito individualmente, o juiz tem que olhar o caso e ponderar. O caso do emprego doméstico é mais difícil, pois é diferente da empresa, que quando tem um processo é mais um, embute aquilo nos custos de outra coisa. O empregador doméstico ou o pequeno empresário sente na pele, é um problema para os dois lados, ele também tem que pagar o advogado para vir aqui, que não é barato, ele tem que ter um acompanhamento e tem a angústia será que eu vou ganhar e claro, a gente está aqui para defender o direito do trabalho, mas há empregados que também tem condutas inadequadas, há verdadeiros malandros por aí. E enfim o que vamos fazer? Não vamos poder consertar o mundo. Mas, a gente tem que saber assimilar esses problemas que acontecem. Infelizmente não é possível acontecer de ter um empregado com uma conduta inadequada e que se beneficia da própria torpeza, como nós chamamos no direito, e cria situações para poder se beneficiar no futuro. Então, acho que isso exige uma certa ponderação, há casos em que o acordo é realmente uma boa opção.

E o único cuidado que se deve ter, especialmente nesses acordos sem vínculo, é que esse trabalhador tem de ter garantido de algum jeito que esse tempo que ele trabalhou seja computado como tempo de serviço. Isso a lei previdenciária já garante porque mesmo o acordo sem vínculo, a empresa tem que recolher o valor de 31% a título de contribuição previdenciária. Então, o que nós temos que garantir nesse caso que o tempo seja contado para aposentadoria porque pode fazer falta. Talvez para os mais jovens nem tanto, mas para os mais velhos sim.

Marcos: No caso dos jovens, a idade e o fato de serem imaturos podem influenciar no momento de um acordo?

Eu acho que pode, mas o que mais influencia um acordo é a necessidade, acho que a idade não influencia tanto, mesmo porque na Justiça do Trabalho há muito tempo e desde a sua origem se reconhece a maioridade com 18 anos, ao contrário do Código Civil que só reconheceu a maioridade aos 18 anos em 2002, antes era 21. Na Justiça do Trabalho, com 18 anos o trabalhador já podia até dar quitação no processo. Para o direito do trabalho não tinha essa perspectiva da imaturidade, isso nunca foi relevante, até porque a condição de hipossuficiência é uma coisa mais genérica. Não se dava um enfoque muito grande para aqueles que têm mais de 18 anos. A Justiça do Trabalho dá a proteção para aqueles que têm menos de 18 anos, mas para aqueles que já tinham 18 anos a proteção não ocorria. Eu não vejo motivo para que exista, pelo menos na questão trabalhista ele não tem elementos para se engajar em outras naturezas. Acho que o grande elemento do acordo é a necessidade.

Muitas vezes, o jovem quer fazer um acordo na medida das suas necessidades e não dos seus direitos. Outro dia um disse que o acordo não resolvia os seus problemas e era um caso que eu vi o processo e a pessoa não ganharia mais que R\$ 8 mil e a empresa oferecia R\$ 10 mil para o

acordo. Aí ele tem que fazer o acordo, pois se eu condenar a empresa ele vai ganhar 8 mil. Então, tem que fazer o acordo, mas ele dizia que não resolveria o problema dele porque tem pensão atrasada. Isso acaba muitas vezes acontecendo também.

Caso a caso é o melhor remédio para o juiz julgar. Muitos trabalhadores vêm para cá com uma expectativa econômica muito maior do que tem realmente, pega um advogado mal preparado ou mal intencionado e pede muita coisa. Então, o sujeito chega aqui trabalhou 3 meses na empresa e pede R\$ 15 mil, o juiz olha o processo e vê que ele nunca teria aquilo para receber e se faz um acordo por R\$ 1 ou 2 mil e se acha que está precarizando, dentro das circunstâncias não é, o que ele propôs é exagerado. O advogado exagera e cria uma expectativa, isso é ruim pra gente ele vem pra cá com R\$ 15 mil para receber e o juiz argumenta que ele aceite um acordo de 2 mil e ele diz que o juiz está comprado, esse juiz está a favor da empresa, é um fator de desgaste pra gente. E influencia na imagem do Judiciário.

5) Como é a influência da família, dos advogados e dos sindicatos sobre os jovens que ingressam com ações na Justiça do Trabalho?

Veja bem só são posições que são ambíguas. No caso dos advogados, há bons advogados e outros nem tanto, os bons têm um grau de satisfação maior quando eles atuam porque são profissionais que não iludem o cliente e nem levam pra ele uma expectativa absurda e que sabe orientar o cliente, especialmente nos riscos do processo. O processo induz uma espécie de risco, você tem reproduções de situações, cada um reproduz aquilo que entende cabível. E o juiz a partir dessas reproduções ele têm que reconstituir o mais próximo que aconteceu. O bom advogado sabe explicitar isso, colocar o panorama, dizer, por exemplo, que quando se depende de testemunha é sempre uma incógnita porque a testemunha vem aqui e a gente não sabe o que ela vai dizer. As vezes, a pessoa fica nervosa, esquece, começa a mentir sem querer porque acha que para ajudar o sujeito tem que ficar mentindo.

O advogado que não é preparado e principalmente mal intencionado não faz isso e acaba iludindo o seu cliente. Isso gera, especialmente para a Justiça, uma reação negativa e sobra para o juiz que é considerado alguém influenciado pela empresa.

O caso dos sindicatos vale o mesmo paralelo, só que aí há sindicatos mais atuantes e sindicatos que não têm nenhum compromisso com a sua função institucional. Então, a gente percebe que no caso dos sindicatos mais atuantes é colocada toda uma estrutura, que vai desde a assistência jurídica com o advogado até assistência médica porque muitos casos que se relacionam com problemas médicos, acidentes de trabalho, problemas com periculosidade, esses sindicatos fazem um trabalho de reabilitação, que é muito comum para os homens em algumas atividades a aquisição de doenças que antigamente chamavam-se LER e agora tem outro nome DORT, que geralmente são lesões decorrentes de esforços repetitivos, doenças geralmente musculares ou articulares ou doenças relacionadas aos ossos e que derivam muitas delas de esforços repetitivos. Por exemplo, digitadores ou pessoas que trabalham em linhas de produção com muita carga de trabalho, repetição de atividades e isso atinge muito os jovens porque são pessoas que vão para uma função dessa, nem sempre tão qualificada e eles acabam se envolvendo

nisso com um agravante, adquirindo uma doença , que não tem cura, há apenas tratamentos de diminuem a dor, atenuam os efeitos. Isso gera uma incapacidade para o trabalho, ele não vai poder exercer mais aquela função. O papel dos sindicatos nesses processos é muito importante, não só de interferir na empresa em relação a prevenção de acidentes. Quando se refere a um processo dar a assistência, o amparo.

A LER é um problema ainda mais sério para os jovens, vai estabelecer um paradigma para a vida inteira do jovem, aquela função vai estigmatizá-lo, de redução da capacidade. Esse jovem, para certas atividades, não vai poder trabalhar, para certas atividades ele vai ficar impedido de atuar. Esse é um problema que eu vejo como concreto.

Em relação à influência da família, há alguns casos, especialmente quando se trata de pequenas empresas, de famílias que trabalham na empresa (pais, irmãos), isso é muitas vezes, um fator inibidor da ação porque o empregado sai e tem medo de entrar com a ação e prejudicar o pai, o irmão, que continua a trabalhar lá. E há casos que ele entra mesmo assim e há um constrangimento causado pelo empregador ao pai em razão da ação promovida pelo filho. Esse é um efeito que eu vejo acontecer, geralmente em pequenas empresas. Em grandes empresas não consigo observar. E o que a gente percebe é que quanto mais jovem, a coisa é mais intensa, família pobre tem muito receio de que esse jovem vá a Justiça, principalmente porque tem uma preocupação de que o mercado de trabalho se feche para ele, dizendo a ele o que você vai fazer se não conseguir arrumar um outro emprego, então é melhor você deixar pra lá. Essa é uma coisa muito forte na questão da influência familiar, pensando em famílias de mais baixa renda, que tenha uma percepção do mercado de modo diferente. Pessoas com maior nível de instrução, eu acho que não têm essa preocupação. Nas famílias de menor instrução é uma questão de relevância até mesmo pela necessidade de sobrevivência, então é melhor não mexer com a Justiça e ficar sobrevivendo do que ficar com essa marca que pode fechar as portas do mercado de trabalho.

- 6) Para o Doutor, o que pode ser feito para melhorar as condições de trabalho dos jovens e diminuir o desrespeito aos direitos trabalhistas?

Eu acho que fundamentalmente teria que criar estímulos para o primeiro emprego, pensar realmente em estimular as empresas a contratarem jovens pra pensar na sua formação. Criar mesmo políticas de formação para os jovens, acho que o estágio é um meio importante, claro se não pensado na sua utilização como precarização. Assim como a aprendizagem, que é um outro contrato mais relacionado a cursos técnicos, então eu acho que eles são meios importantes. Fundamentalmente seria isso criar mecanismos de incentivo as empresas a contratação e de investimentos na carreira desses jovens porque são pessoas que podem ter um futuro grande. O que eu acho que é o grande desestimulador disso é que a nossa legislação, apesar de falarem que não, ela estimula a rotatividade no mercado de trabalho, ela não é uma legislação que leva a continuidade e acaba gerando essa rotatividade: emprego de 2 anos, emprego de 3 anos. Quando

se deveria ter uma coisa permanente porque eu acho que as coisas estão associadas, as empresas não querem investir no jovem porque sabem que ele vai trabalhar e depois vai trabalhar em um concorrente seu. Mas, ao mesmo tempo ela não cria mecanismos de estímulo a permanência no emprego.

Então, a lógica toda tinha que ser a lógica contrária. Ser estimulados os instrumentos de permanência no emprego para que as empresas pudessem investir nas pessoas que estão no começo de carreira e contar com elas por mais tempo e não nessa perspectiva reduzida de atividade. Então, eu acho que esse seria um ponto importante, de estimular e até mesmo proibir a dispensa imotivada. Fundamentalmente precisa do que, da regulamentação do artigo 7º, inciso 1º da CF para a proteção do emprego contra a despedida arbitrária, algo que deveria mudar no mercado de trabalho.

7) O(a) Doutor(a) acredita que a Justiça do Trabalho tem uma função "educativa", ou seja, pode ajudar a alterar a conduta dos atores sociais?

Eu acho esse papel fundamental. A Justiça do Trabalho tem especificamente esse papel porque ela interfere na atividade econômica. Quanto mais ela interfere na atividade econômica mais ela modaliza a conduta. Tem um exemplo muito claro disso que é a terceirização das relações de trabalho. A ampliação da terceirização no Brasil decorreu de dois fatores: um de ordem econômica e outro de ordem jurídica. O econômico foi plano Real que criou alguns fatores de favorecimento ao crescimento econômico e de outro foi a mudança de interpretação do TST realizou para enfrentar o assunto, tinha uma Súmula que praticamente proibia a terceirização e em 1993 fez uma outra Súmula, a 331, que autorizou a terceirização em quase todos os ramos de atividade. Se nós observarmos as estatísticas nós vamos ver que o aumento foi exponencial deste momento para frente e a quantidade não só de empresas de terceirização como de empregados aumentou profundamente nesses anos, nesses 15 anos, com a Jurisprudência dessa maneira e nós vemos hoje cada vez mais empresas terceirizadas e chegamos hoje ao ponto de ter empresas que não tem nenhum empregado, todos são terceirizados, contrariamente a própria Súmula. Hoje, por exemplo, a Telefônica não tem nenhum empregado, todos são terceirizados e ela se baseia numa lei da mesma época, a lei das Telecomunicações, que permite isso.

Eu acho que a jurisprudência tem um efeito pedagógico muito grande nisso por isso que a responsabilidade que eu vejo dos juízes do Trabalho serem comprometidos porque a partir do momento que interferem de modo direto e intenso na atividade econômica, eles vão alterando as condutas. Eles vão estabelecendo os parâmetros de conduta que vão existir. A medida que a jurisprudência trabalhista começa a ser mais distendida as coisas vão se acomodando, foi o que aconteceu também com a flexibilização a partir deste momento histórico aqui e por 10 anos aproximadamente o TST começou a admitir a flexibilização de uma série de coisas. Em diversos pronunciamentos começou a admitir a flexibilização negociada por negociação coletiva em diversos setores. Isso só começou a ter, não diria uma redução, mas começou a ser freado o crescimento disso em 2003, quando eles resolveram pensar algumas coisas e pararam de admitir a flexibilização em alguns assuntos e começaram a estabelecer que em saúde e segurança no

trabalho não poderia haver flexibilização. Mas durante esses 10 anos foi intenso o ritmo e qual foi o resultado disso, cada vez mais cláusulas de Convenções Coletivas absolutamente predatórias e precarizantes.

Então, eu acho que a Justiça do Trabalho tem uma grande responsabilidade de influenciar nisso, nesse caso de estabelecer como as condutas devem ser feitas. No caso especificamente dos jovens, essa coisa que eu falei do trabalho proibido a grande contribuição que nós podemos dar é essa é nas situações de trabalho proibido, abaixo dos 16 anos reconhecer os direitos trabalhistas desse trabalhador, mesmo com a contratação irregular e jogando a responsabilidade para aquele que contratou, inclusive de caráter criminal, porque se formos para uma análise formal se a CF proíbe e esse trabalhador não tem direito algum isso é um estímulo para que haja mais contratações nesse sentido. Então, eu acho que é um exemplo voltado especificamente para o seu tema de como a Justiça do Trabalho pode restringir o uso do trabalho infantil, por exemplo, é justamente intensificando as decisões nesse sentido e hoje se intensifica uma tendência do dano moral coletivo, então há certas ações que além do juiz mandar pagar as indenizações devida ao trabalhador, ele pode também indenizar por danos morais coletivos. Como seria isso? É estabelecido o valor ao ser pago ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) ou para reverter à própria comunidade, uma coisa que eu acho interessante. Um exemplo, aquele trabalhador que explorou trabalho infantil pode ser condenado a construir uma escola na comunidade onde ele explorava trabalho infantil e mantê-la durante 10, 15 anos, quer dizer como forma de compensar o dano social que ele causou. Essa é uma situação muito discutida dentro da jurisprudência trabalhista.

Há vários defensores, o Jorge [Souto Maior] tem uma linha de defesa nessa com essa perspectiva. Eu acho que são obrigações desse tipo que além de reverter para a comunidade um benefício compensando aquilo que foi causado de mal por ela, você também desestimula outras práticas, inclusive mostrando o comprometimento ou descomprometimento da empresa com a comunidade. Eu até obrigaria colocar uma plaquinha: essa escola foi construída por determinação do juiz no processo tal em razão Até para mostrar que fique claro no sentido pedagógico, esse tipo de prática eu acho fundamental mesmo pra valorização do trabalho e tudo mais.

Entrevistas com a Juíza Fernanda

1. Como o(a) Doutor(a) vê a procura dos jovens (15 a 24 anos de idade) pela Justiça do Trabalho?

Olha esse um tema que na realidade eu nunca tinha parado para pensar. Mas até porque na Justiça do Trabalho nosso banco de dados e nossa catalogação não prioriza essa questão, ou seja, não há uma catalogação por idade, assim é difícil a gente fazer uma estimativa, ter dados estatísticos, pois não temos esses registros. Aliás é importante colocar isso no relatório, lá no nosso Memorial temos uma nova ficha de leitura que vai incluir idade, aí a gente vai poder fazer uma procura por idade, hoje é inviável. Então, o que temos na Justiça do Trabalho em relação a

jovem, o que é possível pesquisar por palavra-chave é a questão dos estagiários e o trabalho de menor. O trabalho de menor na palavra-chave também vai aparecer, o trabalho de estagiário também. Porque que eu vinculo estagiário com jovem porque via de regra estagiário é só jovem.

O estagiário é uma contratação atípica e precarizadora, sem dar os mesmos direitos dos trabalhadores, um dos grandes problemas é que essa mão-de-obra recrutada via contrato de estágio ela não envolve o reconhecimento da própria empresa, então os direitos dados a esses estagiários são mínimos e são uma mão-de-obra mais barata para ser contratada. E além de ser precarizada, o estágio retira empregos das pessoas que estão necessitando desses trabalhos e colocando jovens com custos menores e sem os direitos sociais. Esse é o grande problema, não só do ponto de vista dos direitos individuais dos trabalhadores como do ponto de vista das finanças públicas, que são importantes para manter um fundo público para garantir as políticas de bem-estar social. Enquanto existir esse tipo de contratação, que além de ser uma forma mascarada de burlar a relação de emprego, traz para o trabalho uma contratação que não envolve contribuição para esse fundo público. Aí as coisas ficam muito complicadas. Há todo um trabalho mostrando como os contratos de estágio são formas precarizadoras do mundo do trabalho e da contratação do trabalho. Isso com relação a estagiários que são jovens. É desvirtuada a contratação do estagiário para afirmar ou possibilitar contratação dos trabalhadores não também remunerados. O problema não está só na remuneração, que é pequena, mas também na falta de direitos, é uma forma transversa de retirada do mundo do trabalho de trabalhadores com direitos e com contribuições sociais para esse fundo público.

Há o trabalho do menor também é outro problema. Se a gente vir os dados de desemprego hoje estão exatamente mais forte na faixa etária de 18 a 24 anos, o que está acontecendo em nosso país e em nosso mundo do trabalho. Há também uma contratação de menores que é ilegal, é ilícita, ao invés dos menores estarem estudando e ir para o mercado de trabalho apenas quando estiver com a formação completa como nos países desenvolvidos.

O desemprego de 18 a 24 anos não deveria existir e os menores deveriam estar estudando, o ingresso ao mercado de trabalho deveria ser feito só aos 24 anos. O trabalho do menor, ou seja, para fins trabalhistas menor de 16 anos, essa é um regra constitucional. O trabalho do menor é proibido, é um problema, mas está no campo, nas plantações de cana. Esses menores vivem uma situação complicada e deveriam estar estudando, mas isso tem limites e é proibido.

Se tu pesquisar no sistema da Justiça do Trabalho vai encontrar trabalho de menores, estagiários e talvez menor aprendiz, que é uma outra categoria, dá para encontrar alguma coisa. Via de regra a contratação de aprendizes, na minha experiência como juíza do trabalho, é fraude, precarização.

2. O(a) Doutor(a) considera que há risco dos jovens ingressarem na Justiça do Trabalho e terem maiores dificuldades para conseguir um novo emprego? Por que?

A represália pela lista negra não é só com os jovens. Esse é um problema real, mas é muito pior ser discriminado por estar no final da carreira profissional do que está no começo da carreira profissional porque quem está no final da carreira não consegue mais trabalho. Esse problema da lista negra é real e não é um problema que se localiza exclusivamente nos jovens. A lista negra está em todos os lugares e também se dá entre os mais velhos, isso é grave e na realidade esses jovens que estão trabalhando e deveriam estar estudando estão tirando emprego dos pais que estão desempregados. É preciso pensar também em um processo de integração dos mais velhos, que via de regra são discriminados no mercado de trabalho.

Há risco de reclamar sim, há a lista negra. A Justiça do Trabalho é hoje uma justiça de desempregados porque quem reclama na Justiça do Trabalho é quem está sem emprego porque quem está trabalhando tem muita insegurança na reclamação, ou seja, não reclama na Justiça do Trabalho. A não ser aqueles que têm estabilidade no emprego, que são muito poucos hoje, nós desde a lei do Fundo de Garantia que passou a vigorar em janeiro de 1987, nós banimos do nosso ordenamento jurídico a estabilidade no emprego, então não há no Brasil direito ao emprego, ainda que a CF assegure emprego como um direito para assegurar a dignidade da pessoa humana, isso no plano ideal, no plano de vista formal, na real, não temos direito a emprego e há uma rotatividade imensa da mão-de-obra por conta disso e o risco da reclamação é a perda do contrato de trabalho, não só para os jovens.

Para os jovens e todos os outros trabalhadores, não há no país uma legislação que assegure o emprego, ainda que seja previsto como direito constitucional o direito ao emprego. Tínhamos antes na CLT a garantia de emprego àqueles que trabalhavam por dez anos no mesmo emprego, isso acabou em troca vigorou-se o Fundo de Garantia. Temos no artigo 7º inciso 1º da CF, o direito que os trabalhadores não sejam demitidos sem motivação, mas nunca foi regulamentado esse dispositivo porque ele necessita de lei complementar e não foi regulamentado, nunca houve lei complementar. Há pouco tempo o governo mandou para o Parlamento a ratificação da Convenção 158 da OIT, está lá no Congresso Nacional há um parecer da Comissão de Justiça pela sua irregularidade. É muito difícil no Brasil isso.

A mídia interpretou tudo errado, simplesmente a Convenção 158 é a simplesmente a retirada do arcabouço jurídico postertativo de despedir. O empregador brasileiro pode despedir sem qualquer motivação, é a denúncia vazia do contrato. O Brasil é um dos poucos países do mundo que têm isso, talvez essa seja uma das causas da grande rotatividade da mão-de-obra, mas que não é a única, uma das causas do país ser campeão de rotatividade da mão-de-obra.

Um dos riscos da reclamação é ser demitido, só vai reclamar enquanto trabalho quem tem estabilidade, que são as grávidas, os dirigentes sindicais, cipeiros, ou seja, são poucas estabilidades provisórias. Uma coisa é o direito outra coisa é a lesão ao direito. As grávidas não podem ser despedidas, elas têm direito constitucional, têm direito ao emprego junto com a estabilidade provisória, há uma vedação a despedida das trabalhadoras grávidas, por isso elas

acabam reclamando na Justiça do Trabalho. Há muitas lesões aos direitos no Brasil, talvez esse seja o motivo do aumento das reclamações trabalhistas nos últimos anos, aumenta a demanda não só de jovens, aumenta a demanda trabalhista de forma significativa porque há muita lesão a direitos, sobretudo há muitas lesões a questão do vínculo de emprego, há muitos trabalhadores na informalidade, ainda que tenha aumentado agora o número de trabalhadores formais. Mas de qualquer maneira, boa parte da mão-de-obra ocupada está na informalidade e sem acesso a direitos, não só jovens, mas também jovens.

3. De que forma a Justiça do Trabalho age para garantir / preservar direitos aos jovens que tiveram direitos burlados pelos empregadores?

Não é só os jovens que possuem direitos burlados. A Justiça do Trabalho tem como função primeira garantir direitos lesados, repor direitos que foram lesados ou desrespeitados, essa é a função primeira da Justiça do Trabalho. Ela é um órgão garantidor ou eficazizador de direitos não observados e não cumpridos, então essa é sua função primordial, ela tem relevância pública quando concretiza o direito a partir do caso concreto. A Justiça do Trabalho ao examinar o caso concreto interpreta a norma e ao interpretá-la ela cria. Ela tem um papel importante do ponto de vista ideal não só garantidor e eficazizador de direitos, mas também transformador, no papel essa é sua função. O problema é como que essa Justiça do Trabalho está interpretando, como está operando, esse é um outro problema. As críticas a Justiça do Trabalho não conduzem de jeito algum a desnecessidade da Justiça do Trabalho, ela é fundamental, por ser garantidora e eficazizadora. É importante porque nesses dias eu fui a uma cidade aqui perto, Jundiaí, eu parei em um posto de gasolina e perguntei para o frentista: - o senhor sabe onde é a Justiça do Trabalho? Ele disse: não, não sei. Disse a ele: então o senhor nunca reclamou seus direitos? Onde o senhor reclama? Ele disse: no Ministério do Trabalho.

Há uma confusão entre Justiça do Trabalho e Ministério do Trabalho porque a Justiça do Trabalho nasce do Ministério do Trabalho, então é uma justiça interessante, é a única justiça onde o pobre é autor porque no processo crime o pobre é réu. Na Justiça do Trabalho, o pobre é autor e ele com muito orgulho diz: eu vou buscar os meus direitos, isso está internalizado no Ministério do Trabalho porque a Justiça do Trabalho nasce nesse Ministério. Só em 1946 que a Justiça do Trabalho vai integrar o Poder Judiciário, apesar de ter sido criado por decreto em 1939 e inaugurada em 1941. É interessante isso, essa história ficou internalizada nas pessoas. Mas, com o medo de perder o emprego, os trabalhadores encontram dificuldades de apresentar suas reclamações. Via de regra as reclamações são de desempregados.

4. Como o(a) Doutor(a) entende a realização de acordos por parte dos jovens que buscam a Justiça do Trabalho: positivo ou negativo? Por quê?

A Justiça do Trabalho nasceu com uma instância administrativa, a Junta de Confiança e Julgamento, já nasceu com esse perfil de conciliação e julgamento, buscava conciliar no primeiro momento, não sendo possível procurava dirimir o conflito pela decisão. É complicada a conciliação quando ela importa a renúncia de direitos, uma coisa é conciliar, outra coisa é renunciar direitos.

O Direito do Trabalho é arbitrado por normas de ordem pública e irrenunciável. O Direito do Trabalho nasce na contramão da ordem liberal e ao contrário dela ele afirma a desigualdade entre as partes e a não autonomia das vontades, ele diz que as vontades não são autônomas e os direitos garantidos por ordem pública são irrenunciáveis. A conciliação para ser válida e eficaz ela não deveria importar renúncia, mas apenas uma concessão recíproca. Há uma diferença muito grande. Como o acordo tem implicado na renúncia de direitos? Porque há acordos que efetivamente correspondem a renúncia de direitos.

Os acordos podem ser mais facilmente aceitos pelos trabalhadores adultos, pois eles têm dificuldades de conseguir emprego, têm filhos doentes e família para sustentar, os jovens também muitas vezes são arrimos de família.

Nos acordos há uma ‘força de barra’ do ponto de vista da conciliação, muitos juízes forçam a conciliação, outros estimulam a conciliação e outros não estimulam a conciliação. Há um número significativo de juízes que gostam de conciliar.

Quanto mais processos resolvidos um juiz tem, mais produtivo ele é. Acordo é uma forma de solução do processo e é muito mais rápido terminar no acordo, se tu concilia muito na tua estatística mensal tu vai ser um juiz mais produtivo porque tu julgaste mais. O acordo não é um julgamento, mas vale como uma decisão irrecurável, então vai aparecer na estatística o processo como solucionado. Então, quanto mais acordos tu fizer, menos sentenças ou processos virão para tu julgares e, na estatística, vai contar o processo como solucionado. Isso conta ponto na tua produtividade e isso é importante para a carreira do juiz, pois acordo vale como processo solucionado. Se tu tem uma pilha de processos para julgar e se tu pode conciliar 60%, tu vai ser 60% produtivo, caso contrário tu vai ter uma pilha para julgar e a sentença via de regra é difícil porque tu tem que estudar, construir a norma de decisão.

O acordo é uma forma de baixar a pilha, estou dizendo que essa é uma forma de atuar para que tu possa se preservar, eu nunca fui uma juíza conciliadora, compreendo os juízes que vão ter conciliar para baixar a sua pilha. Realmente a produtividade conta na evolução da carreira do juiz e quem faz mais acordos tem maior produtividade. Quanto mais tu extingue o processo sem examinar o mérito por questões processuais, como é muito mais fácil para o juiz não reconhecer a relação de emprego do que reconhecer e ter examinar todos os pedidos. Então, eu diria que é até uma reação a pilha de processos e a produtividade realizada pelo acordo conta pontos na carreira e estimula o incentivo ao acordo.

Agora, o acordo muitas vezes, não tenho esse dado estatístico, tem um significado de renúncia de direitos, acordo é transação não é renúncia a direitos. É por isso que o Jorge [Souto Maior] não homologa certos acordos, quando o acordo implica a renúncia de direitos, ele foi massacrado pela mídia, foi até chamado de Juiz Robin Hood pela mídia. Na realidade, ele estava concretizando o direito do trabalho, que tem como um dos princípios fundamentais a irrenunciabilidade de direitos, estava concretizando o direito do trabalho na sua expressão pura. Houve manifestação de advogados para que o Jorge saísse da região. O Jorge é um juiz que tem uma compreensão do direito do trabalho muito similar a minha quando eu estava na atividade. Então, eu entendia que o processo de trabalho é um instrumento de realização desse direito. O Jorge é muito criticado e muitos desvalorizam o trabalho dele, ao fazer isso estão desvalorizando o próprio direito e a Justiça do Trabalho.

Tem a coisa do advogado pressionar o acordo, essa pressão não se dá apenas com os jovens, se dá com todos.

Alguns trabalhadores que têm filhos desempregados e está desempregado aceita o acordo, ainda que o acordo seja um risco de ser diferente do que está pedindo. A empresa chega com o dinheiro e ele aceita porque está desesperado. Então, o acréscimo do número de acordos tem a ver por um lado com a realidade, as inseguranças do mundo do trabalho e a precarização do mundo do trabalho, com as necessidades dos trabalhadores que reclamam quando estão desempregados e que vêm ali a última oportunidade para a sua sobrevivência e acabam aceitando qualquer acordo porque tem suas realidades intransponíveis para ele naquele momento isso é uma coisa, outra coisa é a pressão do advogando forçando e orientando que ele aceite o acordo. Terceiro elemento a pressão dos juízes pressionando para que o acordo seja feito. Tem-se uma situação que leva a conciliação e muitas vezes, conciliações que são redutoras e lesivas a direitos, que podem mais tarde serem questionadas por meio de uma ação rescisória para uns e de uma ação indenizatória para outros. É o que acontece na prática. Quando o cidadão está ali desesperado, ele está fazendo aquele acordo induzido por uma situação intransponível e isso pode ser alegado em outro momento como um vício de consentimento quem sabe, visando a desconstituir aquele acordo. A gente vê poucas ações, mas pode acontecer.

5. O(a) Doutor(a) considera que a família, os advogados e os sindicatos exercem influências sobre os jovens que ingressam com ações na Justiça do Trabalho? De que forma essa influência se dá?

Eu acho que tem que ir ao sindicato e conversar com os sindicalistas sobre isso é muito importante. Eu gostaria até que a família e os advogados influenciassem mais os jovens porque eles vão muito pouco a Justiça do Trabalho. O índice de reclamações é alto, mas a percentagem de reclamantes em relação a lesão de direitos é mínima. É alto o número de reclamações porque o índice de lesões é brutal, o índice de reclamações aumentou. Em 1991 nós fizemos uma pesquisa, nós não tínhamos entrado direto na dança liberal, pela AMATRA do Rio Grande do Sul

e fizemos uma pesquisa no Rio Grande do Sul, que tem na sua própria formação, na sua materialidade algo diferenciado, uma sociedade republicana e onde a consciência de direitos é bastante importante, mesmo assim naquela sociedade, nessa pesquisa que fizemos apenas dos lesados, se não me engano, 18% iam a Justiça do Trabalho naquele momento. Hoje deve ser muito menor a incidência pelo medo da reclamação, pela insegurança e pela não garantia de direitos ao emprego. Aí que os sindicatos e a sociedade têm que estimular mais a reclamação acho até que estimulam muito, mas deviam estimular mais, pelo índice e pela amplitude a lesão aos direitos constitucionais e infraconstitucionais.

Eu gostaria muito que houvesse mais porque essa coisa de dizer que a judicialização do conflito, excesso de demandas é ruim. Dizer que isso é ruim, não é ruim é bom. É ruim por um lado porque os direitos estão sendo desrespeitados, é bom porque mostra que as pessoas vão reclamar direitos lesados, deveriam reclamar muito mais pelo número de lesões. E aí o Estado tem que se estruturar para isso, mas não só para que a Justiça do Trabalho repasse, mas para os órgãos fiscalizadores fiscalizem, é preciso estruturar o Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho e estruturar as DRT's para que as fiscalizações sejam muito mais amplas e mais eficazes porque eles não têm estrutura. Então, eu acho que estimular a reclamação é algo importante e isso não é algo negativo, é algo muito positivo.

O jovem procura a Justiça do Trabalho porque é a última cartada, é o último lugar que ele pode buscar um espaço reparador dos direitos lesados. E com todas essas dificuldades e todas as críticas que eu tenho a Justiça do Trabalho ela não é monolítica porque a Justiça do Trabalho faz parte do Estado e o Estado é uma relação, uma correlação material de forças e os conflitos perpassam o aparelho de Estado, é uma relação, nada monolítico. O tema da política interfere, a luta de classe e os conflitos sociais perpassam o aparelho de Estado. E muitas vezes eu tenho crítica como a Justiça do Trabalho vem atuando, vem julgando, mesmo com todas as críticas que precisam ser feitas ela é super necessária.

Eu acho que o jovem tem que estar estudando. Os mais pobres começam a trabalhar muito cedo e porque necessitam disso, mas o lugar de jovem é na escola, tem que estar estudando e o emprego tem que ser garantido para o pai dele e para a mãe dele, ele tem que estar estudando. Os pais precisam ter condições para assegurar aos filhos essa possibilidade de estudo, mas isso é dever do Estado e não dos pais. Pela CF, a educação é um direito e uma das formas para concretizar o princípio da dignidade humana e o valor social do trabalho, ela é um direito e um dever, pois é um direito do cidadão e um dos deveres do Estado. É um direito social fundamental está lá contido no artigo 6 da CF, que trata dos direitos sociais. Os direitos sociais correspondem a dever do Estado e buscam a concretizar o princípio da dignidade humana e o valor social do trabalho, que são pilares do Estado Democrático brasileiro, assim que a CF foi pensada tanto para a ordem social quanto para a ordem econômica.

A ordem econômica só se justifica na CF para assegurar a dignidade da pessoa humana e para afirmar a busca ao pleno emprego e a justiça. Tanto a ordem social como a ordem econômica no Brasil são formadas pelos mesmos princípios constitucionais. Há uma corrente constitucionalista, a qual eu me filio, que as regras que buscam a CF afirmar direitos e que

asseguram ou correspondem a direitos sociais fundamentais elas tem incidência imediata, não precisam de lei completar estão lá e obrigam.

6. Para o(a) Doutor(a), o que pode ser feito para melhorar as condições de trabalho dos jovens e diminuir o não cumprimento aos direitos trabalhistas?

Primeiro caso, o jovem tem que estar estudando, ao invés de estar trabalhando. O princípio da dignidade humana e do valor social do trabalho é concretizado no mundo da vida por regras que a CF confere. A dignidade da pessoa humana é dotar o trabalhador e sua família de condições materiais que possibilitem uma vida digna, em que permitam a essa família as condições para educar os filhos para serem cidadãos saudáveis. Os jovens têm que estar estudando, mas a gente sabe que essa não é realidade da vida, pois os jovens estão trabalhando e inseridos no mercado de trabalho como forças de trabalho, como já eram no século XIX. Então, nos precisamos de uma tutela de direitos que sejam respeitados e uma fiscalização eficaz que puna e uma possibilidade de punição pesada, multas pesadas que desestimulem a infração e a que desestimulem a lesão. Há propostas que transformam a burla aos direitos trabalhistas em delito grave, que transformem em delitos graves e que o trabalho dos jovens.

Multas com punições pesadas que se puna, que desestime a infração, que desestime a lesão. Nós temos algumas propostas nesse sentido construídas aqui no CESIT, então que a lesão trabalhista seja um delito e um delito grave e que o emprego dos jovens menores de 16 anos seja crime e que o trabalho dos jovens seja dignificado e que a remuneração não diferencie entre homens, mulheres, negros, brancos, jovens, ricos e pobres porque o que acontece é que há um princípio constitucional que é o da não discriminação e o princípio da não discriminação vai envolver vai envolver tanto a questão de gênero como a questão de raça, de cor, de credo, de religião.

Então, a discriminação em relação ao jovem é coibida pelo princípio da não discriminação. Então, equipar o Estado para que ele possa coibir as lesões trabalhistas é algo importante e fundamental e os sindicatos têm papel preponderante neste cenário, o que nós precisamos é um processo em primeiro lugar de internalização dos direitos como necessidade e conscientização da sociedade de que há direitos que precisam ser assegurados e não negados. Em primeiro lugar, quando uma sociedade se conscientiza e internaliza esses direitos como necessidades, esse é um momento altamente revolucionário, mas nossa sociedade não passou por isso ainda, a gente, ainda, vive uma leniente ordem escravocrata.

7. O(a) Doutor(a) acredita que a Justiça do Trabalho tem uma função "educativa", ou seja, pode ajudar a alterar a conduta dos atores sociais?

É muito complicado, o que eu acho que ela tem dialeticamente. No momento que a Justiça do Trabalho concretiza direitos e penaliza, ela exerce uma atividade pedagógica. A Justiça do Trabalho também tem esse papel e ela nasce no Brasil a partir dessa compreensão para concretizar um direito que tem uma fisionomia própria, um direito que nasce a partir das profundas desigualdades do modo de produção capitalista, é essa a fisionomia do Direito do Trabalho. E se pensou que a Justiça do Trabalho, DRT e MPT possam fiscalizar e assegurar o cumprimento dessas normas, aí esses órgãos têm sim função pedagógicas, disciplinadora. Porque a regulação social do trabalho e toda e qualquer regulação é importante para a construção de patamares mínimos civilizatórios. Então, a Justiça do Trabalho se insere nessa complexidade.

Entrevistas com o juiz Manuel

1. Como o Doutor vê a ida dos jovens (15 a 24 anos de idade) a Justiça do Trabalho?

Me parece que é pequeno o percentual de reclamantes nesta faixa etária, acho que já para o final dessa faixa etária talvez sim haja uma maior procura. O maior número de trabalhadores que procura a Justiça do Trabalho tem uma idade um pouco mais elevada.

Marcos: Mas por que isso se dá? É falta de consciência dos direitos?

Tem-se aí o fato que o jovem custa realmente a ingressar no mercado de trabalho e quando os jovens entram encontram empregos precarizados. Há também o fato de que trabalhou pouco tempo na empresa, poucos meses, e considera que não vale à pena reclamar. É o primeiro emprego e não reclama, considero que são esses os motivos dos poucos reclamantes nesta faixa etária.

2. O Doutor considera que há risco dos jovens ingressarem na Justiça do Trabalho e terem maiores dificuldades para conseguir um novo emprego?

Em algumas cidades menores se tem notícia da famosa lista negra organizada com dados de reclamantes. Nas grandes cidades, acredito que não exista lista negra. De qualquer maneira em alguns setores da economia muito pequenos e limitados talvez haja alguma troca de informação. Mas algo muito limitado, acho que não é assim um grande fenômeno.

Marcos: Então ir a Justiça do Trabalho não pode prejudicar a carreira do jovem. Digo isso, pois muitos jovens têm o receio de procurar seus direitos e ter uma dificuldade para se estabilizar no mercado de trabalho.

Quem tem um ou dois contratos de trabalho só vai noticiar como experiência profissional não vai querer ir a Justiça do Trabalho, pois o empregador anterior é quem poderá passar referência e quando o empregador é acionado na Justiça pode-se perder essa referência, que é importante na evolução da carreira. Talvez seja esse o motivo para que o jovem não acione o primeiro, segundo empregador, porque aí ninguém vai querer dar referência.

3. De que forma a Justiça do Trabalho age para garantir direitos aos jovens que tiveram direitos burlados pelos empregadores?

Igual aos demais trabalhadores, não há nada especial, a não ser no caso de menores, quando o Ministério Público atua. No caso de jovens maiores de idade a atuação é igual aos demais trabalhadores.

4. O fato dos jovens, muitas vezes, realizarem acordos é positivo? Por quê?

Não tenho dado que entre os jovens e as demais idades haja uma diferença na taxa de conciliação. O acordo não tem a ver com a idade do reclamante, mas com a questão que a pessoa está envolvida com outras coisas, com outro emprego e que está ocupada, não tem tempo para se envolver com o processo.

Marcos: A questão da imaturidade dos jovens e a renda familiar influenciam para que os jovens façam acordos? Jovens mais pobres cedem mais facilmente a acordos?

Talvez influencie um pouco, inclusive o fato de a pessoa estar desempregada. O acordo - não sei se é bem o tema do seu objetivo - tem que passar a ser visto de outra maneira, não mais como era visto antes, um meio de perder direitos, mas como uma verdadeira negociação entre as duas partes. O juiz para facilitar o acordo pode dizer o que vai dizer na sentença, assim como o que o tribunal vai dizer. Mas, em que as partes estão sabendo o que está acontecendo, uma decisão, em que as partes estão sabendo o que estão conversando.

5. Como é a influência da família, dos advogados e dos sindicatos sobre os jovens que ingressam com ações na Justiça do Trabalho?

Não tenho esse dado. Talvez o sindicato por esclarecer direitos estimula a ida a Justiça do Trabalho. O tratamento que o empregador dá ao trabalhador pode estimular que o indivíduo procure a Justiça Trabalhista. Há até empresas mais organizadas que tem até um atendimento pós-despedida, não me recordo do nome, a empresa chega a oferecer empregos em empresas fornecedoras, oferece o convênio em um período após a demissão, entre outras ações. Aqui em Porto Alegre havia uma empresa jornalística que, ao passar dificuldades, deslocou seus trabalhadores para as empresas clientes. Por isso, muita gente deixou de entrar com reclamação contra esse grupo porque ele indicou em um novo emprego.

Marcos: No caso dos jovens o tratamento após demissão é ainda mais importante.

Sim, pois ele ficou pouco tempo na empresa

6. Para o Doutor, o que pode ser feito para melhorar as condições de trabalho dos jovens e diminuir o desrespeito aos direitos trabalhistas?

A principal questão hoje para todos e também para os jovens é o limite da jornada de trabalho. É uma vergonha o desrespeito ao limite da jornada e uma atitude boba, sem nenhum fundamento do ponto de vista da economia, pois o trabalhador não produz no final do expediente, não é naquela última uma hora ou meia hora que ele vai produzir seja na fábrica, seja no escritório, seja na loja. Então, o limite a jornada é, ainda, um grande problema.

Uma segunda questão e que nós estamos lutando muito, sobretudo a partir da ampliação da competência da Justiça do Trabalho, são os acidentes de trabalho. A prevenção de acidentes de trabalho é vergonhosa no Brasil, não só em fábricas, mas também em escritórios.

Marcos: falando em jovens não há como não falar em estagiários.

Eu acho que estagiário, quando percebemos as fraudes, a falha é das empresas, mas também das escolas. As escolas poderiam exercer um papel mais ativo.

Marcos: O senhor já recebeu processos de estagiários? Eles quase sempre solicitam o reconhecimento de vínculo empregatício.

Sim. Quase sempre não. As empresas não sabem se organizar para o estágio. Há estagiário que acaba fazendo horas extras, que trabalha mesmo quando deixaram de estudar.

Marcos: Uma última questão, o senhor considera que a ampliação da precarização do trabalho entre os jovens pode fazer que as próximas gerações procurem mais a Justiça do trabalho?

O Jovem hoje acaba aceitando muito o trabalho precarizado porque se convence que aquilo ali é por pouco tempo e coisa e tal, considera que é um salto para um emprego melhor.

O jovem preserva o primeiro e segundo emprego para ter como referência, só depois desses empregos é que pensa em procurar a Justiça do Trabalho. Ainda mais, porque nesses empregos o empregador é amigo, conhecido, parente.

7. O(a) Doutor(a) acredita que a Justiça do Trabalho tem uma função ‘educativa’, ou seja, pode ajudar a alterar a conduta dos atores sociais?

Sim.

Entrevista com juiz Lúcio

1) Como o Doutor vê a ida dos jovens (15 a 24 anos de idade) a Justiça do Trabalho?

A Justiça do Trabalho atua de uma forma em que tem uma estrutura relativamente grande no Brasil, sempre gosto de lembrar que temos uma estrutura de aproximadamente 80 milhões de contratos no Brasil e por ano nós temos um milhão e oitocentos mil processos de norte ao sul do país. Essa procura ocorre e se for analisada a estatística ela vai aparecer, e o grave problema que vejo nessa procura é que o trabalho do jovem é em condições muito debilitadas, às vezes degradante, contratos de emprego sem anotação ou são ações de estágios profissionalizantes, as vezes é pura e simples substituição de mão-de-obra adulta em trabalho que tem muito esforço físico e exposição a agentes insalubres e perigosos. Acho que esse é o grande problema, pelo menos nessa Vara, que tem atividade industrial peculiar, que é relacionada com a cana-de-açúcar, é uma atividade que é agrícola, mas ao mesmo tempo industrial.

2) O Doutor considera que há risco dos jovens ingressarem na Justiça do Trabalho e terem maiores dificuldades para conseguir um novo emprego?

Eu acho que o risco existe, o acesso a Justiça não é um acesso neutro, o mercado de trabalho, como qualquer outra esfera da sociedade, é uma esfera de poder, as forças que nele interagem pode utilizar instrumentos legítimos e legais, como instrumentos ilegais. Um deles é condicionar o acesso ao emprego com existência ou não de reclamação trabalhista, o que indicaria de certo modo uma maior disciplina do futuro empregado. Mas eu não posso também generalizar isso e dizer que é uma prática institucional de todo empregador não é, mas de fato se percebe em certas circunstâncias que determinado empregador, ou infelizmente determinado setor econômico se utiliza de banco de dados, frequentemente clandestinos, pois são ilegais. Juntar informações sobre a vida de um cidadão é um monopólio do Estado, há limites para juntar essas informações. Mas, eu acho que o maior problema do acesso dos jovens ao mercado de trabalho, é o fato que o mercado de trabalho brasileiro é muito desestruturado, muito competitivo e muito agressivo, naturalmente isso tem a ver com o nosso passado recente, 25 anos de crise econômica transformou algo que já não era ideal em uma situação bastante degradada.

3) De que forma a Justiça do Trabalho age para garantir direitos aos jovens que tiveram direitos burlados pelos empregadores?

Essa é uma pergunta delicada porque envolve a auto-estima de uma instituição, mas é importante que uma instituição entenda seus limites, nós estamos falando de um mercado de trabalho em que há uma simetria muito grande entre capital e trabalho em que o poder do

empregador consideravelmente maior que em outros países, em que você tem facilmente o acesso a mão-de-obra e um passado recente de crise econômica.

Assim, esse papel da Justiça é muito limitado, eu poderia narrar casos para você que inclusive me chocam pessoalmente: o caso de um rapaz de 12, 13 anos em Itapeva, mas que na época tinha 5, 6 anos e estava trabalhando para tomateiros, trabalhava construindo as caixas para armazenagem e transporte dos tomates. Mas em um dia de trabalho ele foi usar o martelo, o prego recauchutou, chicoteou e atingiu o olho do menino, ele perdeu o olho e foi um momento muito interessante para os juízes que atuaram no caso, tiveram que se convencer que mesmo proibido o trabalho infantil, mas quando ocorre o trabalho é necessário que se dê proteção, determinou-se que o Ministério do Trabalho expedisse uma carteira de trabalho para um menor de 16 anos de idade, só com isso, foi possível acertar esse contrato de emprego, acessar a Previdência Social, ele era um trabalhador aos 6 anos de idade e tinha-se que acertar a questão previdenciária. Abriu-se uma ação trabalhista contra o empregador, em que foi assinada a carteira de trabalho pelo empregador e o empregador se comprometeu com um acordo que foi interessante e nisso participava o Ministério Público do Trabalho, que acabou atuando como uma espécie de corretor de imóveis, de assistência social e resolvemos que o acordo não seria em espécie, em dinheiro, as partes aceitaram isso, seria a construção de um imóvel residencial para a família, que morava em um casebre com apenas um cômodo. Na ata colocamos como seria o imóvel, com sala e dois quartos em que os irmãos não ficassem no mesmo quarto, e ainda, a casa era em uma cidade maior Itapeva próximo a uma escola e um posto de saúde, que o menino poderia ter os atendimentos médicos, no caso dele foi necessária a colocação de uma prótese ocular doada por um empresário de São Paulo, e o acesso aos serviços de educação e saúde, pois a proximidade do serviço público torna um convite ao acesso e com o processo mudou-se o padrão de moradia da família. Em outros casos, a Justiça do Trabalho estimula a melhoria dos acordos, a anotação da CTPS, mas o fato é que isso tudo é uma atuação no campo do indivíduo, isso é um fenômeno que revela a atuação mais consistente do Estado no mercado de trabalho.

Desse modo, existe uma pressão econômica para que na reclamação trabalhista o jovem ou a criança aceite um acordo em bases menos vantajosas que aquelas que seu advogado propôs e que o juiz propôs, essa pressão não vem só do empregador, vem também da família. A família também exerce essa pressão porque esse jovem é parte da segurança ou da insegurança da família.

4) O fato dos jovens, muitas vezes, realizarem acordos é positivo? Por quê?

Nós estamos falando de uma sociedade que tem marcos, marcos de uma sociedade capitalista, então há limites do que o Estado pode fazer, a primeira coisa é que necessário separar os direitos do trabalho dos direitos civis, quando o menor de 16 anos, qualquer vontade que manifeste no processo é necessário que seja suplementada pela vontade do seu pai, nesse caso eles não são só assistidos como representados pelo pai, pela mãe, ou de quem tem a guarda. Então, é importante que o jovem manifeste a sua vontade, o acordo não é uma obrigação, há aí condicionantes econômicas e sociais, mas a Justiça é um dos poucos espaços em que a

manifestação de vontades pode ser mais livre. Nesse caso, eu acho que a Justiça atua como um mitigador do poder do empregador não anula esse poder, mas mitiga. Quando os jovens têm mais de 16 anos, eles são assistidos pelos pais, mas a vontade deles tem maior proeminência.

Veja só, pensar se o acordo é positivo, o problema todo são as condicionantes, a questão familiar e individual desse jovem, assim você não pode estar desatrelado da realidade social porque o fato é que o empregador sabe que muitas vezes aquele acordo é o acesso daquela família à cesta de alimento nos próximos meses, uma vez que ele foi flagrado em uma situação de irregularidade e ele está perante o órgão do Estado que é capaz de formalizar essa relação. Muitas vezes, esse pai ou essa mãe estão em situação de emprego informal, aquele jovem é uma espécie de jóia da família, naquele momento com o perdão da expressão a jóia da cora. Então, é difícil você julgar, essa é uma realidade, não há uma alternativa, um sistema público de proteção que permita a existência de um programa de garantia de renda para a família, ou um programa público de emprego, que permita maior mobilidade para essa família, não é uma situação fácil, o fato é que os juízes tentam ser protagonistas da melhora quantitativa dos acordos. Essa é a maior virtude do sistema de justiça tentar intervir para melhorar a qualidade do acordo ou melhorar a aplicação da lei.

5) Como é a influência da família, dos advogados e dos sindicatos sobre os jovens que ingressam com ações na Justiça do Trabalho?

Dê modo genérico, todos os atores do mercado de trabalho exercem influência quando tem grau de conexão com esse jovem. Os sindicatos no Brasil são obrigados a fornecer assistência judiciária, muitas vezes o indivíduo vem a Justiça a partir de um serviço prestado pela assistência judiciária do sindicato.

É claro que aí o sindicato passa também a ser um agente. No Brasil, os sindicatos dada a sua polarização contribuem muito pouco tanto para uma política de integração dos jovens ao mercado de trabalho como uma política de defesa da integração dos jovens ao mercado de trabalho, quer dizer os jovens podem ser vistos como revitalização do mercado de trabalho, como revitalização da vida econômica das famílias, mas eles de certo modo são competidores dos trabalhadores antigos. Mas, os sindicatos têm uma dificuldade muito grande de formular políticas de inserção dos jovens na atividade sindical e no mercado de trabalho que não sejam a simples ação sobre o presente. Eu acho que a família é o núcleo central das pressões sobre os jovens, porque isso porque na verdade a família está premida pelo contexto estrutural do mercado de trabalho, a própria trajetória de pobreza e poucos recursos para se defender nesse mercado de trabalho e a ausência de políticas de estado estruturante desse mercado. Há uma relação muito ambígua com o trabalho do jovem porque o jovem é muito desqualificado por ser jovem e não ter experiência, ao mesmo tempo nas atividades que envolve trabalho de esforço e trabalho repetitivo ele é uma força de trabalho a disposição do capital barata e reforça as pressões sobre o trabalhador experiente. A família cumpre aí um papel de pressão direta maior até do que os outros agentes porque a pressão do capital é estrutural, é indireta, é uma pressão que não tem rosto, portanto uma pressão sistêmica. Essas são as trajetórias da economia capitalista, sempre

que você tem esse excesso de mão-de-obra, as atividades mais intensivas de trabalho, menos qualificadas são por aí que se absorve a mão-de-obra jovem. Se pensarmos bem o calendário educacional europeu tinha muito a ver com a safra, é necessário dar férias para as crianças porque elas iam participar das safras agrícolas.

6) Para o Doutor, o que pode ser feito para melhorar as condições de trabalho dos jovens e diminuir o desrespeito aos direitos trabalhistas?

O Brasil passa por um momento muito singular, nós temos uma grande oportunidade, depois de 25 anos que o mercado de trabalho sofreu um verdadeiro massacre é possível vislumbrar saídas, claro que há condicionantes macroeconômicas e torna tudo que eu possa falar aqui absolutamente relativo, mas eu acho que tem que haver um esforço maior para a manutenção dos jovens no sistema educacional. A solução para o trabalho dos jovens é inicialmente o não trabalho. Outro ponto fundamental a ser atacado é a dinâmica do mercado de trabalho, uma política de emprego que incorpore os pais desses jovens no mercado de trabalho, eles que são as forças produtivas que devem ser utilizadas pelo sistema econômico.

Um terceiro ponto a ser atacado é o problema da qualificação profissional, mas é necessário que nos retornemos isso de modo virtuoso, o jovem não pode ser a estratégia de rebaixamento do custo do trabalho no mercado e ele não deve servir como peça de substituição do trabalho adulto, do trabalho experimentado porque o problema fundamental do trabalho precoce ele mitiga as possibilidades de mobilidade futura, que condena a uma cultura de pobreza e é trabalho de baixa produtividade e de pobreza familiar. Acho que aí o Brasil está precisando de política pública consistente, talvez se essa oportunidade se prolongar nos permite rever o sistema de qualificação, rever a estrutura sindical que consome recursos que poderia estar nessa estrutura de qualificação profissional, rever o programa de seguro desemprego para talvez ampliar do ponto de vista da segurança, mas diminuí-lo ou condicioná-lo para certas práticas do mercado de trabalho e acho que o mercado de trabalho precisa de uma coisa: diminuir a sua rotatividade. Então, todos esses aspectos microeconômicos que eu te falei tem naturalmente condicionantes macroeconômicas, como as condições macroeconômicas são pró-cíclicas nesse momento, isso vai servir para que daqui a alguns possa focar nesses pontos.

7) O(a) Doutor(a) acredita que a Justiça do Trabalho tem uma função 'educativa', ou seja, pode ajudar a alterar a conduta dos atores sociais?

No plano coletivo sim, quer dizer não é porque é a Justiça, mas o sistema de justiça. O Brasil tem um sistema de justiça que do ponto de vista formal ele envolve dois tipos de magistrados: os juízes, que tem uma função tradicional na sociedade e os promotores públicos, que no caso da Justiça do Trabalho chamam-se procuradores do trabalho. Hoje há instrumentos coletivos que permitem que a atuação desse sistema de justiça mais a ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho ela pode servir para a reestruturação do mercado de trabalho e nesse

sentido as ações civis públicas tem tido um papel fundamental, eu acho que a academia devia se debruçar estatisticamente sobre os dados dessas instituições, suas trajetórias.

Eu até escrevi um trabalho modesto sobre isso, acho que há coisas sendo feitas, desconfio que a formalização do mercado de cana-de-açúcar tem a ver com uma série de condicionantes, o fato da cana-de-açúcar participar da matriz energética nacional e possivelmente da matriz energética internacional, as pressões advindas do mercado externo para uma maior formalidade, como também a mudança de atuação do Ministério do Trabalho e a atuação ostensiva do Ministério Público do Trabalho desconfio que tem a ver com a formalização do mercado de Trabalho da cana-de-açúcar, onde depois de séculos utilizando a figura do intermediador, do chamado gato para contratar seus empregados, agora as indústrias da usina tem utilizado trabalhadores contratados diretamente. Então, o Estado tem um papel e a Justiça do Trabalho também tem, mas nesse aspecto coletivo porque nas ações individuais isso se perde pela baixa repercussão e baixa relevância do problema e se é uma ação individual isso até gera surtos oportunistas em relação a ocorrência, no fundo você atinge um empregador, mas os outros continuam com práticas degradantes, aí é que eu acho que a atuação sistêmica e conjunta que envolve a fiscalização preventiva do Ministério do Trabalho e a ação ostensiva da Justiça do Trabalho, que é quem provoca a Justiça e por aí nos podemos implementar decisões mais estruturais, mais globais, nesse aspecto mais educativo, digamos assim.

Entrevistas com a juíza Natália

1) Como a Doutora vê a ida dos jovens (15 a 24 anos de idade) a Justiça do Trabalho?

Eu acho ótimo. É um sintoma da modernidade das relações de trabalho porque os contratos estão ficando mais curtos, então o pessoal está entrando e saindo de locais de trabalho muito jovens e começam a trabalhar mesmo de modo informal. E não se vê mais aquela coisa, que existia antigamente de entrar numa empresa e trabalhar a vida inteira. Como os contratos são curtos, os indivíduos acabam procurando a Justiça do Trabalho, o que é bastante positivo. É sintomático, mas é positivo.

Marcos: No caso dos jovens irem a Justiça do Trabalho a doutora entende que tem relação com o fato deles terem empregos precário ?

Sim. Parece que sim, porque o que a gente vê nas reclamações, que os jovens procuram a Justiça em razão de contratos muito curtos. Muitas vezes contratos que não são formalizados, assim o que eu vejo é que há uma marca da precariedade.

2) A Doutora considera que há risco dos jovens ingressarem na Justiça do Trabalho e terem maiores dificuldades para conseguir um novo emprego?

Eu acho que depende. A visão que o juiz do Trabalho tem dessa realidade é muito limitado, pois a gente não consegue ver o que acontece do outro lado. Então, depende um pouco do setor, por exemplo, esses jovens que trabalham em lojas de shopping e que passam de uma loja para outra, ou lojas de celular, talvez exista essa comunicação entre os empregadores daqueles trabalhadores que procuraram a Justiça do Trabalho, a chamada lista negra. Tanto é que aqui no Rio Grande do Sul não se consegue pesquisar pelo nome da pessoa se há processo trabalhista, apenas pelo CPF, para evitar a lista negra, pois ela realmente existe. Acredito que não seja em todos os setores, mas que há, há.

O medo de prejudicar a carreira pode ser maior que a vontade de procurar a Justiça do Trabalho. O que a gente vê é que em determinados setores eles passam informações de um para outro.

Há casos em que o jovem desiste da ação trabalhista porque conseguiu um novo emprego ou porque está em via de conseguir um emprego. Isso se dá, em alguns casos, como meio de manter o posto de trabalho conseguido.

3) De que forma a Justiça do Trabalho age para garantir direitos aos jovens que tiveram direitos burlados pelos empregadores?

O principal foco de ação Justiça do Trabalho é quando o direito já foi lesado, é a ação trabalhista, agindo pelo processo, garantindo o acesso aos direitos que não foram pagos, via pagamento ou reintegração. Existe uma outra ação da Justiça do Trabalho que é a da conscientização, para que as pessoas conheçam os direitos que têm e procurem os direitos que têm.

Marcos: Entrevistei jovens que me disseram que não conheciam todos os direitos. Aí conversa com pais ou amigos e percebem que tiveram direitos negados.

Isso é uma coisa muito séria. Aqui no Sul, por exemplo, a Justiça do Trabalho fez um acordo com a Prefeitura para colocar em todos os ônibus propagandas, que abordam direitos existentes, e, assim, divulgar os direitos, campanha educativa. O que acontece com toda essa divulgação, percebe-se que muita gente não conhece os direitos. Falta um pouco do aprendizado formal na escola, embora aqui em Porto Alegre, por exemplo, tem um projeto para começar, é da nossa Associação, é para que os juízes comecem a ir nas escolas, distribuir algumas cartilhas e dar uma aulinha para as crianças. Os alunos tinham que ter isso sistematizado, como as aulas que nós tínhamos de Educação Moral e Cívica, mas como um novo objetivo, o de informar, especialmente o jovem. Isso tem que se dar antes dele entrar no mercado de trabalho, isso teria que ser garantido a ele.

Marcos: Tem-se também a questão do estágio.

A questão do estágio é bem complicada porque a lei que disciplinou a questão do estágio diz que o estagiário não é empregado acabou precarizando, ela tem um objetivo bom que é permitir o ingresso no mercado de trabalho, mas o que a gente vê na nossa realidade da Justiça do Trabalho, o estágio serve muitas vezes para mascarar uma relação de trabalho. Porque o verdadeiro estágio tem que ter relação com o que o jovem está estudando, tem que ter oferecer condições no local em que o estudante presta serviço e tem que haver acompanhamento da escola ou universidade, tudo isso está lá no requisito da lei. Na prática, a gente vê que muitas vezes o nome é de estágio, mas é uma relação de trabalho sem nenhum vínculo real de aprendizagem. Então, eu acho que o estágio como idéia, é como cooperativa, é muito legal, mas na prática distorce um pouquinho. Na prática eu vejo o estágio com muito receio grande parte dos contratos de estágio.

Marcos: A doutora já recebeu processos de estagiários aqui?

Muitos, muitos, inclusive da área do direito, que é bem comum. Não sei como que é em São Paulo, mas aqui é bem comum. Os estudantes de direito que são chamados para atuar em escritórios, muitas vezes sem contrato formal de estágio. Na realidade, esse estagiário executa todas as atividades de estagiário, como se advogado fosse, recebendo pouquíssimo por mês e por um tempo superior aquele que a lei permite. Então, essa devirtuação do contrato de estágio é bem assim recorrente, são muitos e muitos casos, digamos falsos estágios, há muitos estágios de fachada.

O que acontece, estamos vivendo uma época em que a oferta de emprego é pequena e a idéia de cooperação, de que a pessoa tem que crescer, que a gente tem que ser melhor que aqueles que concorrem contigo, cria, essa, na área do Direito, que é mais próxima de nós, o que acontece ter um estágio durante a faculdade é algo que te diferencia dos seus colegas e o mercado de trabalho está ali para selecionar e tal. Então, o pessoal acaba aceitando essa situação que as vezes é desumana, desrespeitosa e que não é legal, não preenche os requisitos legais do estágio, mas se submete para poder conseguir ou na expectativa de conseguir futuramente um ‘emprego de verdade’. E muitas vezes, não consegue porque o estágio virou um bom negócio, tem estagiário em loja, tem estagiário no escritório. Assim, o que acontece é que as pessoas acabam sendo trocadas por outras, especialmente estagiários. A intenção do estágio é dar a experiência profissional para depois poder aproveitar essa pessoa como profissional.

Marcos: Em São Paulo é muito comum estágio de direito gratuito.

Nesses casos, o estagiário vai com o intuito de aprender e ser conhecido. Só o que acontece é que muitas vezes, ele acaba cumprindo jornada de 12 horas, acaba fazendo petições, atendendo clientes, indo à audiência. Esses dias eu fui fazer audiência e o rapaz perguntou: - A senhora aceita estagiário? Eu falei para ele: aceitar eu aceito porque qualquer um pode assistir audiência, só que o senhor não vai poder praticar atos que são privativos de advogado. Aí, ele me respondeu: A senhora não gosta de estagiário... Respondi: muito pelo contrário, é porque eu gosto

muito. Porque se tu vens aqui para praticar e se responsabilizar por atos que são de advogado, estão te explorando, não podem exigir isso de ti. Aí, ele ficou meio sem graça. Há atos que só o advogado pode praticar, a atuação do estagiário é limitada.

4) O fato dos jovens, muitas vezes, realizarem acordos é positivo? Por quê?

A Conciliação é positiva como idéia, mas quando se perdem direitos não. A verdadeira conciliação implica em uma transação, quer dizer os dois lados têm que ganhar alguma coisa e abrir mão de alguma coisa que seja renunciável. Então, aquilo que eu não concordo para o jovem, para o empregado antigo ou para qualquer tipo de trabalhador é uma transação, ou seja, uma conciliação que implica em renúncia de direitos.

Marcos: a imaturidade ou mesmo a necessidade econômica podem influenciar os jovens a aceitarem acordos que lhes façam perder direitos?

É difícil de dizer, depende do assessoramento que ele tem, ou seja, do advogado. Porque se o advogado esclarece bem, vou te dizer o seguinte a gente vê muitos jovens que são esclarecidos, as vezes eles têm muito mais consciência dos direitos deles do que trabalhadores mais antigos. Então, não dá para dizer, não conseguiria te dizer que por ser jovem ele está mais suscetível a um acordo que renuncie direitos porque aí interfere o papel do advogado e o esclarecimento que ele tem e o papel do juiz na audiência, além da formação familiar do jovem.

O papel do juiz é extremamente importante. Às vezes, a gente ouve em audiência que o juiz tem apenas que homologar a vontade das partes porque elas que estão conciliando. Na realidade, o papel do juiz ali é dizer para as partes o que a lei impõe como limitação e no direito do trabalho a limitação é justamente a irrenunciabilidade dos créditos. Então, esse é o papel do juiz que vai ou não homologar esse acordo e vai dar para esse acordo uma condição de sentença irrecorrível, que é o que o acordo na Justiça do Trabalho. Se é uma sentença irrecorrível é justamente porque a chancela judicial é para por limites na vontade das partes. Porque vontade já está contaminada no Direito Civil e está mais contaminada no Direito do Trabalho porque existe a questão da desigualdade substancial naquela relação de trabalho. O juiz está ali para dar esse parâmetro para as partes no momento de um possível acordo. Então, eu acho super importante.

5) Como é a influência da família, dos advogados e dos sindicatos sobre os jovens que ingressam com ações na Justiça do Trabalho?

O que eu vejo, ainda, fazendo audiência é aquela coisa, que entrou na Justiça do Trabalho é ingrato, brigão, quer discutir alguma coisa, mas poderia estar quieto e procurando um novo emprego. Talvez isso seja cultura e seja mais por parte da família. Os sindicatos eu não saberia te dizer a influência que ele tem no momento de ingressar com uma ação. Acho que os sindicatos, ainda, são um mecanismo de esclarecimento, ah não posso pedir porque vou me queimar com os

outros empregadores. Acho que eles, ainda, são com todas as deficiências que existem um ponto de apoio para o trabalhador que quer buscar direitos.

Os advogados também é complicado falar em termos gerais. A gente nota aqui em Porto Alegre, que é uma cidade grande, tem muitas demandas, muitos pedidos, que existem alguns processos que são mais do que a pessoa realmente pretende com a ação no poder judiciário. Tanto é que, quando chega na audiência perguntamos o senhor veio aqui pra que? A pessoa responde: eu quero as minhas horas extras e tu olha a petição inicial tem 20 pedidos. Então, eu acho que o papel do advogado é fundamental também para esclarecer, mas desde que oriente no sentido de uma busca ética do Poder Judiciário. Eu busco o Poder Judiciário para obter o que eu realmente preciso e não simplesmente para criar demanda ou para ter uma expectativa de um ganho financeiro que talvez não exista.

- 6) Para a Doutora, o que pode ser feito para melhorar as condições de trabalho dos jovens e diminuir o desrespeito aos direitos trabalhistas?

Aplicar o Direito do Trabalho. Acho que a gente já tem regras para isso, condição para aplicar a gente já tem, sabe que eu penso muito sobre isso, assim acho que falta aplicar, falta uma base cultural da importância dos direitos do trabalhador. Tem-se essa idéia que direitos do trabalhador foi uma coisa que o trabalhador ganhou na época da Ditadura (Vargista) por uma beneficia estatal e que existe uma igualdade, que na verdade não existe, de condições de negociação e de relação entre capital e trabalho e criar essa consciência entre os trabalhadores, por isso acho que isso é preciso ser feito na escola e que existe uma razão para os direitos dos trabalhadores estarem na Constituição Federal. E que existe uma razão para as leis trabalhistas serem como elas são hoje. Tem-se que tentar ampliar a legislação trabalhista e não limitá-la com interpretações jurisprudenciais.

Marcos: Há intelectuais que dizem que o Direito do Trabalho amplia o custo Brasil, que o país fica atrasado. Como a doutora vê isso?

Isso é uma bobagem. Tem um relatório da OIT, que saiu agora em setembro [2008], é interessante que tu vejas, está na página da OIT. O relatório apresenta uma série de dados e conclui que não existe esse custo do trabalho no Brasil. O que há no Brasil é o contrário, pois é um país onde o custo do trabalho é pequeno e o desenvolvimento econômica passa pela observância dos direitos dos trabalhadores, que é o contrário do discurso do custo Brasil.

Marcos: E a questão da punição aos empregadores que desrespeitam direitos dos trabalhadores, como a doutora vê isso?

Eu acho que neste ponto as regras já existem, o que falta é aplicar. E tem uma teoria, é do Souto Maior, que defende uma tese – que até foi aprovada em um dos nossos congressos – que tem que se aplicar como punição o que já se faz no direito civil, a questão do dumping social. Se uma empresa deliberadamente não respeita os direitos dos trabalhadores teria que sofrer uma multa que reverteria os recursos para o FAT (Fundo de Amparo do Trabalhador) porque assim teria o caráter pedagógico para que ela não volte a fazer. O que acontece na prática é uma resistência dos tribunais superiores. Geralmente quando o juiz aplica uma pena a uma empresa que desrespeita os direitos, que tem previsão legal, o Tribunal tem a tendência de diminuir o valor ou retirar a penalidade.

Então, é complicado e o que a gente vê é que na maior parte das vezes as empresas que não observam a legislação trabalhista são grandes empresas, o que é uma outra coisa e dizem que é preciso flexibilizar, diminuir as regras trabalhistas para ajudar as pequenas e médias empresas. Mas, o que a gente vê é que quem não observa os direitos trabalhistas, na maioria das vezes, são as grandes e as enormes empresas. A empresa pequena geralmente é mais organizada, mesmo quando seus donos não têm conhecimentos das leis. A empresa média tem um cuidado maior com os direitos do trabalhador, claro que tem empresa média que desrespeita. Se tu fores analisar a estrutura de empresas grandes vai perceber que uma das maiores empregadoras da América Latina tem um sistema de ponto considerado fraudulento há muito tempo, mesmo assim não arruma, não muda e não está nem aí.

O que acontece é que se uma empresa pequena sofre uma condenação trabalhista, isso pesa no orçamento dela. Se essa empresa tem um problema com o ponto eletrônico ela vai lá e arruma, pois não quer sofrer a segunda penalidade. Para a empresa grande o custo com a justiça do trabalho é administrado, ficando as vezes mais barato que administrar os direitos do trabalhador. Então, por isso é que eu acho que as penalidades aos empregadores tinham que ser aplicadas e ampliadas.

Marcos: Para encerrar, como a doutora vê o contrato de aprendizagem? O aprendiz diferentemente do estagiário tem alguns direitos trabalhistas.

Eu vejo com a mesma cautela do estágio e também como idéia é muito legal. A idéia da aprendizagem é boa, mas começa a ser aplicada com um objetivo contrário do que ela teria. A legislação da aprendizagem, mesmo antes das últimas alterações, são maneiras de inserir o jovem no mercado de trabalho. Mas, a lei da aprendizagem não tem demonstrado que tenha conseguido aumentar o acesso do jovem ao mercado de trabalho. E a majoração do período para ser aprendiz faz que esses jovens, ao invés de serem admitidos como empregados, eles acabam sendo admitidos como aprendizes. Aprendiz até 24 anos é desconfiável das boas intenções. Eu vejo com as mesmas cautelas da lei de estágio.

O fato de muitas empresas não respeitarem a legislação da aprendizagem e não contratarem o número de correto de aprendizes demonstra a necessidade de punições mais rígidas aos empregadores. O contrato de aprendizagem não está sendo tão aplicado como pensou-se que seria.

Se o contrato é para aprender e deixa-se trabalhar a partir dos 16 anos, há um tempo para aprender e não necessário ampliar esse contrato até os 24 anos com restrição de direitos. Se não houvesse a possibilidade de contratar como aprendiz talvez a empresa contratasse como empregado.

A idéia é boa, mas me parece que é muito usada para ter a possibilidade de demitir não tendo que pagar muito quando vai mandar embora, de ficar com o trabalhador por pouco tempo do que propriamente para propiciar uma aprendizagem.

7) O(a) Doutor(a) acredita que a Justiça do Trabalho tem uma função ‘educativa’, ou seja, pode ajudar a alterar a conduta dos atores sociais?

Sim.